

Eveliina Heino, Minna Veistilä, Päivi Hännikäinen,  
Teemu Vauhkonen, Nadezda Kärmeniemi (toim.)

# Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä



Empowerment of Families with Children -hanke  
2011–2014

# Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä

## Empowerment of Families with Children -hanke 2011–2014

### Toimittajat

Eveliina Heino, Minna Veistilä, Päivi Hännikäinen, Teemu Vauhkonen,  
Nadezda Kärmeniemi

### Julkaisija

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö

### Kansikuva

Ida Räsänen, 8 v.

### Graafinen suunnittelu

Darya Voyko

### Paino

Kopijyvä Oy, 2013

©Artikkeleiden kirjoittajat, Palmenia

ISBN 978-952-10-9434-7 (nid.)

ISBN 978-952-10-9435-4 (PDF)



This project is co-funded by the European Union, The Russian Federation and the Republic of Finland

This document has been produced with financial assistance of the European Union. The contents of this document are the sole responsibility of Empowerment of Families with Children project partners and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union.

# Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä



Eveliina Heino, Minna Veistilä,  
Päivi Hännikäinen, Teemu Vauhkonen,  
Nadezda Kärmeniemi (toim.)



Tämä teos on koottu osana Empowerment of Families with Children -hanketta, jonka tärkeimpinä tavoitteina ovat olleet ehkäisevän perhetyön ja lapsiperheiden sosiaali-palveluiden käytäntöjen kehittäminen, lapsiperheiden hyvinvoinnin tukeminen sekä Venäjän ja Suomen palvelu- ja perhekulttuureita koskevan keskinäisen ymmärryksen lisääminen. Hankkeen aikana Suomen puolella on kehitetty ehkäisevää perhetyötä venäläistaustaisten perheiden parissa ja Venäjän puolella kehittämistyön painotus on ollut ehkäisevässä perhetyössä, jota tehdään haastavissa elämäntilanteissa ja haavoittuvaisessa asemassa olevien perheiden kanssa. Hankkeen kokonaiskesto on 29.4.2011–28.4.2014, ja se on Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Kotkan yksikön koordinoima.

Vaikka pidämme hankettamme onnistuneena, samalla tiedostamme, että hanketyön aikana kehitetyt hyvät käytännöt jäävät usein unohduksiin eivätkä vakiinnu osaksi paikallisia palveluita. Tämän teoksen tarkoituksena onkin tuoda esille hankkeen aikana saatuja kokemuksia, tutkimustuloksia ja testattuja hyviä käytäntöjä, joita käytännön työntekijät voivat ottaa työssään huomioon ja joita voidaan soveltaa ja hyödyntää kehittämistyössä myös jatkossa.

Hankkeen aikana on toteutettu monenlaisia toimintoja: (1) Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen toteuttaminen Suomessa ja Venäjällä sekä näiden tutkimusten julkaiseminen. (2) Kulttuuritulkkitoiminnan kehittäminen ja soveltaminen käytäntöön. (3) Suomeen ja Venäjälle suuntautuneet opintomatkat ja työntekijävaihdot, joihin osallistuivat partneri- ja yhteistyöorganisaatioiden työntekijät sekä opiskelijat. (4) Monikulttuurisen työnohjauksen kehittäminen, jonka tarkoituksena on ollut antaa työntekijöille välineitä monikulttuurisessa ympäristössä työskentelyä varten. (5) Monikulttuurisuuteen liittyvien opintokokonaisuuksien kehittäminen Saimaan ja Kymenlaakson ammattikorkeakouluissa. (6) Erilaisten koulutustilaisuuksien järjestäminen sosiaali-, kasvatus-, terveys- ja koulutusalojen työntekijöille. (7) Yhteistyö sekä hyvien käytänteiden ja työmenetelmien vaihto Suomen ja Venäjän välillä.

Sekä edellä mainitut projektitoiminnot että toimintojen perusteella kirjoitetut artikkelit ovat monen ihmisen yhteistyön tulosta. Haluamme ensinnäkin kiittää hedelmällisestä yhteistyöstä hankkeen partnereita, joita ovat Imatran kaupunki, Saimaan ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulut, Pietarin valtionyliopiston kansainvälinen sosiaalipalveluiden tutkimuskeskus sekä sosiaalikeskukset Pietarin Admiraliteetin kaupunginosasta, Viipurista, Pikalevosta ja Svetogorskista.

Toiseksi haluamme osoittaa lämpimät kiitoksemme teoksen kirjoittamiseen osallistuneille henkilöille sekä professori Maritta Törröselle, joka on osallistunut hankkeen ideointiin ja suunnitteluun, toiminut hankkeen tutkimusjohtajana ja ollut vahvasti hankkeen taustatukijana.

Lisäksi haluamme kiittää Kymenlaakson ja Saimaan ammattikorkeakoulujen opiskelijoita, jotka ovat tuoneet tärkeän panoksensa hankkeeseen arvioimalla sitä osana opintojaksoaan, osallistumalla hankkeen järjestämille matkoille ja tekemällä opinnäytetöitään hankkeeseen. Erityiset kiitokset haluamme välittää myös hanketta rahoittaville tahoille eli EU:n ENPI-ohjelmalle, Venäjän ja Suomen valtioille sekä Kotkan ja Haminan kaupungeille, joita ilman projektitoimintojen toteuttaminen, artikkeleiden kirjoittaminen ja tämän teoksen julkaiseminen ei olisi ollut mahdollista.

Kotkassa 30.9.2013  
Kirjan toimittajat

# Sisällysluettelo

Johdanto .....	9
<b>OSA I: SOSIAALITYÖN LÄHTÖKOHDAT</b>	
1. Vastavuoroisuus sosiaalityössä .....	15
Maritta Törrönen & Eveliina Heino	
2. Vastavuoroisuuteen perustuva voimaantumisen tukeminen sosiaalialan hyvänä käytäntönä .....	21
Eveliina Heino, Minna Veistilä & Maritta Törrönen	
<b>OSA II: VENÄLÄISTAUSTAISET PERHEET KAAKKOIS-SUOMESSA</b>	
3. Venäläistaustaisten lapsiperheiden huolen aiheet ja palvelutarpeet .....	31
Minna Veistilä, Eveliina Heino, Teemu Vauhkonen & Maritta Törrönen	
<b>OSA III: KULTTUURISENSITIIVISET UUDET TOIMINTATAVAT</b>	
4. Kulttuurinen sensitiivisyys .....	47
Marja Katisko	
5. Kulttuuritulkki lastensuojelun työntekijöiden ja venäläistaustaisten perheiden tukena .....	53
Eveliina Heino & Nadezda Kärmeniemi	
<b>OSA IV: ASIANTUNTIJAVAIHDOT JA OPINTOMATKAT</b>	
6. Opintomatkat oppimisen välineinä sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnoissa .....	71
Tuija Suikkanen-Malin & Minna Veistilä	
7. Vierailulla viipurilaisessa "Rasinka" -päiväkodissa .....	81
Päivi Hännikäinen & Risto Venäläinen	
8. Vastavuoroista oppimista – Venäjän sosiaalikeskusten edustajat työntekijävaihdossa Suomessa .....	87
Eveliina Heino & Nadezda Kärmeniemi	
<b>OSA V: MONIKULTTUURISEN TYÖNOHJAUKSEN KEHITTÄMINEN</b>	
9. Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuk- sessa työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä .....	95
Henna Kunelius & Tuija Nummela	
LISÄTIETOA .....	110
KIRJOITTAJAT .....	113





## JOHDANTO

---

Empowerment of Families with Children -hankkeen tavoitteina on ollut ehkäisevän perhetyön ja lapsiperheiden sosiaalipalveluiden käytäntöjen kehittäminen, lapsiperheiden hyvinvoinnin tukeminen sekä Venäjän ja Suomen palvelu- ja perhekulttuureita koskevan keskinäisen ymmärryksen lisääminen. Vaikka kyseessä on ollut käytännön perhetyön kehittämishanke, tutkimuksellisuus on ollut vahvasti koko ajan läsnä. Tutkimuksen tuloksia on hyödynnetty kehittämisprosessin aikana, ja kehittämistyön tuloksia on arvioitu tutkimuksellisesti. Lisäksi olemme keränneet palautetta sekä toteuttaneet pienimuotoisia selvityksiä ja kartoituksia. Tässä artikkeleista koostuvassa teoksessa esittelemme hankkeen aikana tehtyä tutkimusta.

Hankkeessa on ollut kaksi teoreettista teemaa: vastavuoroisuus ja voimaantumisen tukeminen. Vastavuoroisuudella tarkoitamme suhteessa olemisen tapaa, yhteistyötä, luottamusta ja dialogia sekä yhteistä oppimista ja kehittämistä. Voimaantumisen puolestaan käsitämme sekä inhimillisenä kasvuprosessina ja elämänhallinnan parane misena että lisääntyneinä yhteiskunnallisina toimintamahdollisuuksina. Näiden teemojen kautta esittelemme hyviä käytäntöjä perhetyön toteuttamisessa ja kehittämisessä. Hyvä käytäntö on menetelmä, prosessi tai ajattelutapa, joka on testattu ja todettu toimivaksi. Perhetyöllä tarkoitamme ammatillista perheiden kanssa tehtävää työtä.

Suomessa hankkeen kohderyhmänä ovat olleet venäläistaustaiset perheet. Venäläistaustainen perhe tarkoittaa tässä yhteydessä perhettä, jossa on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi ja jossa vähintään yksi perheenjäsen on muuttanut Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta Suomeen ja on äidinkieleltään venäjänkielinen.

Aihe on ajankohtainen, sillä maahanmuutto Venäjältä Suomeen on kiihtynyt kahden viime vuosikymmenen aikana. Vielä 1990-luvun alussa venäjänkielisten määrä Suomessa oli reilusti alle neljä tuhatta. Suurin Venäjältä muuttaneiden ryhmä olivat vielä 2000-luvun alussa suomensukuiset paluumuuttajat. Monet ovat tulleet Suomeen myös avioitumisen myötä, mutta myös opiskelu ja työ maahanmuuton syinä ovat lisääntyneet. Lisäksi venäjänkielisten perheiden kielirakenne on muuttunut: vuonna 2010 yleisimmäksi yhdistelmäksi Suomessa asuvista perheistä nousi kahden venäjänkielisen vanhemman perhe, kun vielä 2009 yleisin yhdistelmä oli suomenkielisen miehen ja venäjänkielisen naisen perhe. Maakuntatasolla tarkasteltuna venäläisväestön osuus on kasvanut eniten Kymenlaakson alueella, ja erityisesti Kotkaan on muuttanut paljon venäjänkielisiä asukkaita. Vuonna 2012 Kymenlaakson asukkaista

2,4 prosenttia puhui äidinkielenään venäjää, kun koko Suomen väestöstä venäjää puhui äidinkielenään 1,2 prosenttia<sup>1</sup>.

Muutto toiseen maahan merkitsee sitä, että monet asiat, kuten kieli ja toimintatavat, muuttuvat, mikä vaatii uuden opettelua. Samalla perheen sosiaaliset verkostot voivat heiketä, jolloin perheiden monet tarpeet kohdistuvat palvelujärjestelmään. Palveluja perheille tuottavat työntekijät saattavatkin tarvita uusia lähestymistapoja sekä välineitä eri sosiokulttuurisista ja kielellisistä ympäristöistä tulevien ihmisten kohtaamiseen. Empowerment-hanke onkin syntynyt paikallisten tarpeiden pohjalta<sup>2</sup> tukemaan Venäjältä Kaakkois-Suomeen muuttaneiden perheiden palvelujen kehittämistä. Tässä teoksessa esittelemme hankkeen toimintoja ja niiden aikana opittuja hyviä käytäntöjä artikkeleiden muodossa. Jokaisen artikkelin lopuksi olemme tiivistäneet artikkeleissa käsitellyjä aiheita värillisiin laatikoihin. Koska hankkeemme on ollut Venäjälle ja venäläiseen kulttuuriin suuntautunut, olemme myös liittäneet jokaisen artikkelin alkuun ”kulttuurilaatikon”, jossa kerrotaan jokin hankkeessa oppimamme asia venäläisestä kulttuurista.

Teoksen **ensimmäisessä osassa** käsitellään sosiaalityön lähtökohtia. Ensimmäinen artikkeli *Vastavuoroisuus sosiaalityössä* on teoreettisesti orientoitunut, ja siinä käsitellään vastavuoroisuuden merkitystä suhteessa hyvään elämään ja sosiaalityöhön. Artikkelin kirjoittaja Maritta Törrönen toimii sosiaalityön professorina Helsingin yliopistossa sekä Empowerment-hankkeen tutkimusjohtajana. Artikkelin toinen kirjoittaja Eveliina Heino työskentelee samassa hankkeessa suunnittelijana ja tutkijana. Seuraavassa artikkelissa *”Vastavuoroisuuteen perustuva voimaantumisen tukeminen sosiaalialan hyvänä käytäntönä”* kirjoittajat Eveliina Heino, Kymenlaakson ammattikorkeakoulun yliopettaja Minna Veistilä ja professori Maritta Törrönen pyrkivät tuomaan teoreettiset aspektit lähemmäs asiakas- ja kehittämistyön käytäntöjä.

Teoksen **toinen osa** keskittyy venäläistaustaisiin perheisiin Kaakkois-Suomessa. Artikkelissa *”Venäläistaustaisten lapsiperheiden huolen aiheet ja palvelutarpeet”* tuodaan esille, mitkä asiat aiheuttavat alueen perheissä eniten huolta ja mitä palveluita perheet itse kokevat tarvitsevänsä. Artikkelin kirjoittajat Minna Veistilä, Eveliina Heino, projektitutkija Teemu Vauhkonen ja professori Maritta Törrönen lähestyvät aihetta tilastojen valossa.

**Kolmas osa** sisältää uusien kulttuurisensitiivisten toimintatapojen esittelyä. Artikkelissa *”Kulttuurinen sensitiivisyys”* Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa työskentelevä tutkija Marja Katisko tarkastelee kulttuuria, monikulttuurisuutta ja kulttuurista sensitiivisyyttä arjen näkökulmasta. Seuraavassa artikkelissa

<sup>1</sup>Alanen, A (2007) Venäjänkieliset asukkaat lisääntyvä vähemmistö. Tilastokeskus. Kuntapuntari 4/2007 ; Alanen, A (2009) Suomessa jo 50 000 venäjänkielistä. Tilastokeskus. Tieto ja trendit 6/29; Tilastokeskus (2013) Väestötilastot.

<sup>2</sup>Empowerment of Families with Children -hanke on jatkoa vuosina 2006–2008 Kaakkois-Suomessa toteutetulle Empathos-hankkeelle.

*"Kulttuuritulkki lastensuojelun työntekijöiden ja venäläistaustaisten perheiden tukena"* esitellään Empowerment-hankkeen aikana kehitettyä kulttuuritulkkitoimintaa ja siitä saatuja kokemuksia tutkimuksen valossa. Artikkelin kirjoittajat Nadezda Kärmeniemi ja Eveliina Heino ovat vastanneet kulttuuritulkkitoiminnan kehittamisestä. Nadezda on toiminut suunnittelijana ja kulttuuritulkkina käytännön työssä ja Eveliina on puolestaan tehnyt tutkimusta, jonka pohjalta toimintaa on kehitetty.

**Neljäs osa** käsittelee hankkeen aikana toteutettuja asiantuntijavaihtoja ja opintomatkoja. Artikkelissa *"Opintomatkat oppimisen välineinä sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnoissa"* tarkastellaan Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja heidän opettajiensa osallistumista hankkeen järjestämiin vierailuihin Venäjä-osaimisen lisääntymisen näkökulmasta. Artikkelin kirjoittajia ovat lehtori Tuija Suikkanen-Malin sekä yliopettaja Minna Veistilä Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta.

Artikkelissa *"Vierailulla viipurilaisessa "Rasinka"-päiväkodissa"* Empowerment-hankkeen projektipäällikkö Päivi Hännikäinen sekä saman hankkeen aluekoordinaattori Risto Venäläinen kuvaavat asiantuntijavaihtoa Viipuriin sekä vaihdon aikana opittuja asioita. Artikkelissa *"Vastavuoroista oppimista – Venäjän sosiaalikeskusten edustajat työntekijävaihdossa Suomessa"* Eveliina Heino ja Nadezda Kärmeniemi jatkavat saman aiheen parissa ja tuovat esille matkojen järjestämiseen liittyviä sekä vastavuoroisen oppimisen mahdollistavia hyviä käytäntöjä.

Kirjan viimeisessä, **viidennessä osassa** tarkastellaan hankkeen aikana toteutettua monikulttuurisen työnohjauksen kehittämistä. Artikkelissa *"Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä"* Saimaan ammattikorkeakoulun opiskelija Henna Kunelius ja yliopettaja Tuija Nummela esittelevät Saimaan ammattikorkeakoulussa kehitetyn ja varhaiskasvatuksessa testatun konsultaatiomallin kokemuksia.

Vaikka olemme Empowerment-hankkeen aikana ja tässä teoksessa pystyneet käsittelemään monia venäläistaustaisten perheiden kanssa tehtävän työn teemoja, moni asia rajautui ulkopuolelle. Tämän vuoksi olemme koonneet *Lisätietoa*-osion teoksen loppuun. Tämä osio sisältää aiheetta käsittelevän kirjallisuus- ja internet-linkkiluettelon.

Toivomme, että sosiaali- ja kasvatustieteen työntekijät ja opiskelijat sekä kaikki muutkin aiheesta kiinnostuneet toteavat teoksemme uudenlaisia ideoita ja virikkeitä antavaksi sekä kiinnostusta ja keskustelua herättäväksi koosteeksi alueella tehdystä kehittämis- ja tutkimustyöstä.

*Kirjan toimittajat*





# OSA I:

## SOSIAALITYÖN LÄHTÖKOHDAT



Maritta Törrönen  
Eveliina Heino

Venäjällä sukulaissuhteet ovat hyvin tärkeitä. Perinteisesti useammat sukupolvet ovat asuneet yhdessä tai olleet muuten tiiviisti toistensa kanssa tekemisissä. Monilla isovanhemmilla, erityisesti isoäideillä, on edelleen iso rooli lastensa elämässä sekä lastenlastensa kasvatuksessa.

## Vastavuoroisuus sosiaalityössä

### Johdanto

Tässä artikkelissa pohditaan vastavuoroisuuden merkityksiä suhteessa hyvään elämään. Hyvä elämä liitetään onnellisuuteen ja elämän eri osa-alueiden tasapainaisuuteen. Sosiaalityössä on tärkeää miettiä ihmisenä olemisen moraalisia ja eettisiä ulottuvuuksia. Moraali kertoo siitä, mitä pidämme oikeana ja vääränä. Etiikalla tarkoitamme tässä yhteydessä niitä yleisempiä periaatteita, jotka suuntaavat toimintaamme ja kertovat, miten toimimme muiden ihmisten kanssa.

Ihmiset tarkastelevat omaa elämäntilannettaan subjektiivisesta näkökulmasta. He vertaavat elinolojaan muiden vastaaviin. Tämä vertailu suhteuttaa heidän elämänsä epäkohtia tai onnen aiheita. Ihmisten hyvinvoinnin kasautumiseen liittyy useimmiten ihmisiä, jotka välittävät heistä ja jotka ovat valmiita tekemään vastavuoroisia tekoja heidän vuokseen. Ihmisten kokemukset vastavuoroisuudesta ovat olennaisia hyvinvoinnin kokemukselle (Törrönen 2012, 165–181). He voivat luottaa, että heillä on tukea läheisistä ihmisistä silloin, kun he sitä eniten tarvitsevat. Samoin he tukevat läheisiään silloin, kun läheiset tarvitsevat heitä.

Sosiaalityön asiakastyössä on erityisen merkityksellistä, millaiseksi asiakkaan ja työntekijän kohtaaminen muodostuu. Kohtaamisen taustalla ovat näkyvästi tai näkymättömästi läsnä ihmisten tiedotiset tai tiedostamattomat asenteet yhteiskuntaa, palvelujärjestelmää ja toisia ihmisiä kohtaan. Palveluissa työntekijöiden ja asiakkaiden odotukset, asenteet, aikaisemmat kokemukset työntekijöiden ja asiakkaiden välisistä suhteista sekä luottamus toisiaan kohtaan vaikuttavat vuorovaikutukseen, neuvotteluihin ja toiminnan tulokseen.

Sosiaalityö on yhteiskunta- ja sosiaalitieellinen tieteenala, jonka kiinnostuksen kohteena on ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi. Sosiaalityön yhteiskunnallinen oikeutus perustuu perusoikeuksiin, joiden turvaaminen on yksi hyvinvointiyhteiskunnan tärkeä tehtävä. Sosiaalityön tutkimuksen ja käytännön tarkasteluissa on aina läsnä ihminen tai ihmisryhmät sekä yhteiskunnalliset olosuhteet. Sosiaalityö kiinnittää huomionsa erityisesti yhteiskunnalliseen tasa-arvoisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen ja niiden toteutumiseen ihmisten arkielämässä.

Sosiaalityö suuntautuu ennakkoivasti, etsien uudenlaisia hyvinvointi-, perhe- ja lapsipoliittisia ratkaisuja ehkäistä ihmisten vaikeuksien syntymistä. Erityisenä

velvoitteena on parantaa niiden ihmisten elämäntilannetta, jotka elävät haavoittavissa oloissa tai tarvitsevat tukea selvitäkseen vaikeista elämäntilanteista.

## Hyvän ja hyveiden merkitys ihmisen elämässä

Ihminen etsii hyvään elämään jonkinlaista täyttymystä tai onnellisuutta. Hyvä on suhteellinen käsite, ja se merkitsee eri ihmisille eri aikoina eri asioita. Kaikkien kiinnostuksen kohteena ei ole esimerkiksi itsetunnon kehittäminen tai itsensä toteuttaminen, koska joillakin voi olla vaikeuksia pysyä edes hengissä. Mikä on hyvää yhdelle, ei ole sitä välttämättä toiselle ihmiselle toisenlaisessa elämäntilanteessa. Käsite hyvästä on näin riippuvainen henkilön omasta tulkinnasta, vaikka kaikki ihmiset tarvitsevat tiettyjä asioita, mutta elämäntilanteen mukaan niiden tarve vaihtelee. (Franklin 2010, 65–66.)

Jo Aristoteles on tarkastellut ihmisten tarpeita ja päätenyt siihen, että on olemassa todelliset tarpeet ja näennäiset tarpeet. Ruoka, ystävät ja itseluottamus ovat hänen mukaansa todellisia tarpeita. Taas Maslow'n tarvehierarkian mukaan todellisiin tarpeisiin rinnastettavissa olevia perustarpeita ovat muun muassa hengissä säilyminen ja turvallisuus. Näennäiset tarpeet ovat pikemminkin toiveita, jotka eivät uhkaa ihmisen henkeä. Ihminen voi esimerkiksi tarvita autoa käydäkseen töissä, mutta hän voi toivoa tietynmerkkistä autoa saadakseen itselleen tyydytystä. Näennäiset tarpeet tuovat iloa ja energiaa sekä saavat olon

tuntumaan hyvältä, mutta esimerkiksi onnellisuuden psykologiaa tutkinut Franklin uskoo, etteivät ne sinänsä lisää elämän onnellisuutta. (Franklin 2010, 54.)

Hyvää elämää voidaan pitää eräänlaisena tavoitetilana, jota voidaan tarkastella niin subjektiivisesti kuin objektiivisesti. Subjektiivisesti tarkasteltuna huomion keskipisteenä on yksilön oma kokemus hyvinvoinnistaan. Hyvää elämää voidaan myös tarkastella objektiivisesti hyvinvointitutkimuksen avulla, jolloin ollaan kiinnostuneita esimerkiksi siitä, minkälainen on yksilön terveys ja mitkä ovat käytävissä olevat kuukausitulot. Ihmisten hyvinvoinnin tutkimisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi teoreettista Bourdieun (1984) pääomaluokittelua. Pääomia voidaan pitää eräänlaisina resursseina, joita ihmisellä on tarpeidensa lisäksi. Bourdieun ajattelussa todellisia tarpeita kuvataan taloudellisten, kulttuuristen ja sosiaalisten resurssien avulla. Näihin resursseihin on tarpeen vielä lisätä terveys (Törrönen & Vauhkonen 2012, 51). Taloudelliset, kulttuuriset, sosiaaliset ja terveydelliset resurssit luovat pohjaa ihmisen luottamussuhteille yhteiskunnassa (ks. Törrönen 2012, 44–45). Luottamussuhteet ja niiden luonne ilmentävät yksilöllistä kokemusta yhteisöllisestä vastavuoroisuudesta. Resurssit ja niiden pohjalta



syntyneet luottamussuhteet rakentavat ihmisten suhteellista yhteiskunnallista asemaa (Törrönen 2012, 169–171).

Suhteellista yhteiskunnallista asemaa kuvaa Bourdieun (1989, 24) symbolisen pääoman käsite, joka kuvastaa sitä yhteiskunnallista asemaa tai valtaa, joka yhteiskunnassa annetaan kullekin yksilölle tai yhteisölle tietyssä aikana. Se tekee näkyväksi, ettei useinkaan ole kyse yksittäisten ihmisten arvostuksesta ja ystävällisyydestä suhteessa toisiin ihmisiin, vaan pikemminkin yhteisöllisistä määrittelyistä ja erojen teoista suhteessa toisiin ihmisiin tai ihmisryhmiin (Törrönen 2012, 169–170). Yhteisölliset suhteet tulevat esille yksittäisten ihmisten kohtaamisessa. Ihmisten suhtautuminen toisiin pohjautuu ajassa eläviin arvostuksiin hyvästä sekä käsitykseen siitä, miten ihminen voi tätä hyvää hallita. Nähdäänkö ihmisten elämän vaikeuksien syynä ihminen itse, sattuma, yhteiskunnalliset

ja rakenteelliset tekijät vai jollakin tavoin näiden yhdistelmä (ks. Blomberg & Kallio & Kroll 2010).

Onnellisuuden tavoittelu on tasapainoilua todellisten ja näennäisten tarpeiden välimaastossa, eräänlaista kultaisen keskitien etsimistä. Aristoteleen mukaan elämän onnellisuuden lähteenä toimii tasapaino toiveiden ja todellisten tarpeiden välillä. Antiikin filosofeja seurausten viittaamme tähän tasapainoon käsitteellä hyve (virtue). Puheella hyveistä tai hyveellisyydestä alleviivataankin näkemystä, että ihminen on olento, joka osaa järkeillä, mutta ei kuitenkaan aina käyttäydy vain järkevästi. Ihmistä ajavat joskus irrationaaliset halut, tunteet ja toiminta (Franklin 2010, 66–69), jotka voivat olla ristiriidassa todellisten tarpeiden kanssa. Se mitä arkisesti kutsumme elämäntyyliksi, voikin olla yksilön tapa tasapainoilla näiden eri tahojen välissä.

## Vastavuoroisuus hyveenä

Hyve viittaa siihen, millaiset mahdollisuudet ihmisellä on toteuttaa omia tarpeitaan, mutta myös siihen, mitä ihminen elämältään odottaa. Tätä kautta pääsemme pohtimaan vastavuoroisuutta, joka liittyy olennaisesti keskusteluun yksilön asennoitumisesta toisia ihmisiä tai yhteisöjä kohtaan. Vastavuoroisuutta määritellyt Becker (1990, 3) katsoo, että vastavuoroisuus on olennaisesti tekemisissä moraalisten hyveiden kanssa ja että se siten on ihmiselämälle perustavaa laatua oleva ominaisuus. Vastavuoroisuuden kuvataan jopa olevan kuin

rakenteellinen osa ihmisluontoa, jonka varaan rakentuvat sosiaaliset käytännöt ja instituutiot, jolloin se on myös yhteisöllisen elämänmuodon perusta ja ylläpitäjä.

Vastavuoroisuuden kokemusta vahvistavat: 1) kuuluminen tiettyyn ryhmään tai paikkaan, 2) ihmisen tunnistaminen ja tunnustaminen ja 3) toiminnan lainmukaisuus tai hyväksyttävyys (Bourdieu 1984, Törrönen 2013). Nämä ulottuvuudet perustuvat todellisiin ja näennäisiin tarpeisiin ja näiden väliseen

vuorovaikutukseen (Everson 2010 (Aristoteles); Becker 1986, Franklin 2010). Ensinnäkin ihmiselle on tärkeää kuulua johonkin yhteisöön. Yhteisöt voivat vaihdella fyysisistä yhteisöistä virtuaaliin sekä olla laajuudeltaan erilaisia. Sitä voidaan kuvata myös siten, että ihminen *tuntee samankaltaisuutta* joidenkin muiden kanssa. Nämä muut voivat olla lähellä tai kaukana. (Törrönen 2013.)

Toiseksi ihmisen tarpeisiin kuuluu se, että hänet tunnistetaan yhteisössä ja hänen olemassaolonsa ja toimintansa hyväksytään tässä. Vaikka ihminen toimii yhteisössä, tarvitsee hän voidakseen hyvin tunnetta siitä, että hänet *yksilönä on huomattu ja että hänellä on olemassaolon oikeutus*. Tämä avaa sitä, että ihminen on merkityksellinen edes jollekin toiselle ihmiselle tai että hänen yhteisössä olemisellaan on merkitystä. Tunteena voidaan ajatella, että jos tätä ihmistä ei olisi, jollakin olisi häntä ikävä. (Törrönen 2013.) Lisäksi merkityksellisyyden kokemukseen liittyy kuulluksi tulemisen ja itsensä ilmaisemisen sekä määrittelemisen mahdollisuus sosiaalisissa suhteissa. Tällaiset kokemukset liittyvät paitsi hyvinvointiin, ne antavat myös voimia vaikeissa elämäntilanteissa. (Heino & Kärmenniemi 2013.)

Kolmas vastavuoroisuuden piirre on enemmän luonteeltaan yhteiskunnallinen kuin kaksi aiempaa ulottuvuutta. Vastavuoroisuus edellyttää sitä, että toinen osapuoli tai toiset osapuolet pitävät vastapuolen toimintaa hyväksyttävänä tai laillisena. Tämä on edellytys vaihdolle, jota vastavuoroisuuden kautta tapahtuu. Ihmiset eivät lähde mielellään mukaan

toimintaan, joka on heidän omien arvojensa vastaista. Arvojen vastainen toiminta johtaa arvoriistiriitaan ja vähentää ihmisen hyvinvointia. (Törrönen 2013.)

Vastavuoroisuuteen liittyy monia vaikeita moraalisia ongelmia ja valintoja. Vastavuoroisuus antaa meille rajat pakottaviin sosiaalisiin velvollisuuksiin, jotka liittyvät sosiaaliseen elämäämme, perheeseemme, tuleviin sukupolviin tai lakien noudattamiseen. Nämä rajat eivät odota meidän kutsuamme, suostumustamme tai hyväksyntäämme. Ne kertovat vastavuoroisuuden velvoittavasta luonteesta, joka sisältää ajatuksen siitä, mitä voi tehdä ja mitä haluaa tehdä. (Becker 1990, 3–4.) Vastavuoroisuus on tärkeä sosiaalisen vaihdon ominaisuus, ja se vaikuttaa olennaisesti siihen, millaiseksi yksilön henkilökohtainen asema tai poliittinen valta ihmisyhteisössä muotoutuu. Becker (1990, 4) määrittelee vastavuoroisuuden seuraavasti:

”Meidän pitää vastata hyvään hyvällä samoin kuin meitä kohdellaan, meidän tulee välttää pahaa eikä vastata pahaan pahalla, meidän pitää korjata aiheuttamamme harmi, ja tehdä nämä kaikki moraalisesta velvollisuudesta.”

Nopeasti ajateltuna Beckerin ymmärrys vastavuoroisuudesta on kuin moniin uskontoihin kuuluva kultainen sääntö (tee muille, niin kuin haluaisit itsellesi tehtävän) tai hopeinen sääntö (älä tee muille, mitä et halua itsellesi tehtävän). Kuitenkin vastavuoroisuuden syvällisempi tarkastelu auttaa ymmärtämään sosiaalityötä sekä myös keskustelua sosiaalityön asiantuntijuudesta. Beckerin ajatus

sisältää tärkeän eettisen ohjeen: se kertoo toiminnasta suhteessa toisiin. Se ei ole moraalinen ohje, jossa otetaan kantaa oikeaan tai väärään. Se perustuu etiikkaan ja antaa filosofisen toimintamallin siihen, miten kohtaamme muut ihmiset ja miten toimimme suhteessa heihin. Beckerin vastavuoroisuus sulkee sisäänsä ajatuksen, että ihminen voi vaikuttaa omaan käytökseensä ja toimintaansa. Sosiaalityön ammattikuntaa ajatellen voidaan ajatella, että tämänkaltainen

ajattelu leimaa, jos ajatus hyväksytään, kaikkien toimintaa. Silloin ei ole kyse irrallisista yksilöistä, jotka toimivat, vaan ammattieettisesti sitoutuneista henkilöistä, jotka sitoutuvat tietynlaisiin arvoihin. Becker (1990, 5) liittää vastavuoroisuuteen hyväntahtoisuuden, empatian, ystävällisyyden ja käytännöstä syntyneen viisauden. Nämä arvot liittyvät toimintaan, ne eivät vielä kerro siitä, miten sosiaalityön tiedonmuodostus syntyy teorian pohjalta tai teoriaa synnyttäen.

## Ihmisten subjektiivinen ymmärrys hyvästä

Sosiaalityössä kohdataan usein ihmisiä, jotka ovat tulleet huonosti kohdelluiksi ja kohdatuiksi. Heillä ei ole välttämättä syntynyt kuvaa toisista ihmisistä myönteisen vastavuoroisuuden kautta, vaan pikemminkin he ovat kohdanneet vastavuorottomuutta monella tasolla. Heidän luottamuksensa toisiin ihmisiin, yhteisöihin ja yhteiskuntaan voi olla vähäistä. (Törrönen 2012, 165–168.) Ammatillisessa asemassa oleva ihminen ei voi vastata asiakkaalle tunteidensa ja omien halujensa pohjalta. Myöskään asiakkaan vihan purkauksiin ei työntekijä voi vastata samalla mitalla. Ihminen ei ole aina rationaalinen toimija, vaan myös asiantuntija voi joskus paineen alla toimia irrationaalisesti tai väsyneenä alkaa vastata vihaan ärtymyksellä. Asiantuntija tekee palkkatyötä, ja hänen työhönsä kuuluu ihmisten epäoikeudenmukaisten kokemusten kuuleminen ja vastaanottaminen.

Usein ihminen joutuu punnitsemaan esimerkiksi työelämässä toimintaansa ja

kokee siinä ristiriitaa ja riittämättömyyttä. Esimerkiksi sosiaalityötä tehdessään työntekijä voi haluta toimia toisin, mutta toimipaikan resurssit, toimintatavat tai jotkin muut syyt estävät tämän. Työntekijän toiminnan ja siihen liittyvien valintojen taustalla voi olla oman toimeentulon turvaaminen, mutta myös halu tukea edes jollakin tavalla toisten hyvinvointia, vaikka ei pystyisi toimimaan aivan toivomallaan tavalla. Sosiaalityöhön kuuluu myös lakisääteisiä tehtäviä, joihin sisältyy jopa tahdonvastaisuutta ja esimerkiksi kajoamista perheen yksityisyyden suojaan. Varsinkin tahdonvastaiset toimet eivät vastaa asiakkaiden toiveita tai heidän esille nostamiaan tarpeita. Tällainen kohtaaminen saat-taa tuntua vastavuorottomalta kaikista osapuolista. Vaikeiltakin tuntuvat tapahtumat voi helpommin kestää jälkeenpäin, kun on tietoinen omista arvoista ja toimii niiden pohjalta. Myös ymmärrys vaikeuksien yhteisöllisestä ja yhteiskunnallisesta luonteesta ja tulkinnasta auttaa hyvinvointivajeiden tulkinnassa.

Vaikeinakin hetkinä etsitään ihmisten omaa tapaa sanoittaa elämäänsä ja etsitään keinoja tukea heitä heidän omilla ehdoillaan.

Asiantuntijatkään eivät voi välttyä työtä tehdessään tunteilta, jotka toisaalta toimivat vuorovaikutuksessa neuvotteluvälineinä ja omien tarpeiden ja toiveiden todentajina sekä välittäjinä. Asiantuntijuus ei ole vain asiakkaan tunteista erillään

oloa, vaan myös ihmisenä tuntemista ja reagoimista toisen puheeseen ja toimintaan. Tulkitessaan asiakkaiden tarpeita ja toiveita, asiantuntija tavoittaa kunkin omakohtaista käsitystä elämäntilanteen vaikeuksista ja vajeista. Ymmärrys toisen tarpeita kohtaan voi jo toimia välineenä kuulemiseen ja saada aikaan tunteen, että on tullut kohdatuksi. Se voi joskus lieventää pettymystä ja jopa tuoda uudenlaisia vastavuoroisuuden kokemuksia.

## Lähteet

- Becker, L. C. (1990) Reciprocity. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1984/1979) Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1989) Social Space and Symbolic Power. Sociological Theory. 7 (1), 14–25.
- Saatavilla: <https://www2.southeastern.edu/Academics/Faculty/jbell/bourdieu.pdf>. (Viitattu 29.5.2013).
- Everson, S. (2010) Aristotle – The Politics and the Constitution of Athens. Cambridge Texts in the History of Political Thought. Cambridge: Cambridge University Press.
- Franklin, S. S. (2010) The Psychology of Happiness. A Good Human Life. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heino, E. & Kärmeniemi, N. (2013) Cultural interpretation as an empowering method in social work with immigrant families. Teoksessa Empowering Social work: Research and Practice. (toim.) Törrönen, M., Borodkina, O., Samoylova, V. & Heino, E. Kotka: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö. Kopijyvä Oy, 88–117.
- Törrönen, M. (2012) Onni on joka päivä – Lapsiperheen arki ja hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.
- Törrönen, M. & Vauhkonen, T. (2012) Itsenäistyminen elämänvaiheena - Osallistava vertaistutkimus sijaishuollosta itsenäistyvien nuorten hyvinvoinnista. Helsinki: SOS-Lapsikylä ry.
- Törrönen, M. (2013) Julkaisematon käsikirjoitus. Reciprocity: The Synthesis of Belonging, Recognition and Legitimation, 1–15.

*Eveliina Heino  
Minna Veistilä  
Maritta Törrönen*

*Venäläiseen kasvatusihanteeseen on perinteisesti kuulunut selkeä vanhemman ja lapsen roolin erottaminen. Tällöin lapset pyritään kasvattamaan tottelevaisiksi, vanhempiaan kunnioittaviksi ja hyvin käyttäytyviksi.*

# Vastavuoroisuuteen perustuva voimaantumisen tukeminen sosiaalialan hyvänä käytäntönä

## Johdanto

Sosiaalialan kehittämistyötä voidaan kuvailla uusien toimintatapojen luomiseksi ja vanhojen kyseenalaistamiseksi. Kehittämistyön tavoitteena on luoda asiakkaiden ja työntekijöiden hyvinvointia tukevia ja työskentelyä helpottavia käytäntöjä. Tarkoituksena on tunnistaa organisaatioiden ja työntekijöiden olemassa olevia voimavaroja ja vahvuuksia ja käyttää niitä pohjana uuden rakentamisessa. Samanaikaisesti tulee myös arvioida kehittämistyössä käytettäviä menetelmiä ja prosesseja sekä saavutettuja tuloksia.

Artikkelissamme käsittelemme lyhyesti voimaantumisen tukemista ja siihen liittyvää vastavuoroisuuden kokemusta sosiaalityön ja sen kehittämistyön hyvänä käytäntönä. Tarkoituksena on tuoda esille, mitä voimaantumisen tukeminen ja vastavuoroisuus merkitsevät asiakastyön kannalta. Kehittämistyön arviointina pohdimme lopuksi, miten voimaantumisen tukeminen ja vastavuoroisuus ovat olleet läsnä Empowerment of Families with Children -projektissa.

## Hyvät käytännöt hyvinvoinnin edistäjinä sosiaalialalla

Hyvän käytännön määritelmä on hyvin laaja. Sillä voidaan tarkoittaa uusia näkökulmia, konkreettisia menetelmiä, toimintatapoja, prosesseja, yhteistyömuotoja tai yksittäisiä tapahtumia, jotka on todettu toimiviksi. Mikäli kyse on laajoista sosiaalisista innovaatioista, hyvät käytännöt voivat muuttaa

myönteisesti yhteiskunnan rakenteita, kun taas konkreettiset menetelmät voivat vaikuttaa positiivisesti yksittäisen yhteisön tai yksilön hyvinvointiin. (Vehviläinen 2006, 8–16.) Hyvällä käytännöllä voidaan konkreettisten toimenpiteiden lisäksi tarkoittaa myös työssä käyttökelpoisia teoreettisia näkökulmia.

Sosiaalityössä tärkeää olisikin kiinnittää huomiota myös teorioihin, ajatuksiin ja ihanteisiin ja miettiä, miten niistä voisi tulla hyviä käytäntöjä.

Käytäntöjen kehittäminen tapahtuu harvoin irrallaan teoriasta, sillä kehittämisen taustalla on yleensä tutkittua tietoa ja selkeä käsitys siitä, miksi kyseisen käytännön kehittäminen on tärkeää ja mitä sillä yritetään saavuttaa. Sosiaalityön käytäntöjen tarkoituksena on hyvinvoinnin tukeminen. Yhteiskuntatieteelliset teoriat lähestyvät hyvinvoinnin tukemista eri näkökulmista. Sosiaalialan lainsäädäntö antaa osaltaan viitteitä siitä, mitä eri hyvinvoinnin osa-alueilla, kuten riittävällä toimeentulolla ja hoivalla, tarkoitetaan. Käytännön työntekijät taas joutuvat arvioimaan käytännössä

ihmisten hyvinvointia ja valitsemaan keinoja sen tukemiseksi.

Hyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi ihmisten tarpeiden näkökulmasta, kuten tätä kirjoitettaessa valmisteilla olevassa sosiaalihuoltolain kokonaisuudessa tehdään. Tällöin voidaan hyödyntää erilaisia tarveteorioita ja -hierarkioita tai keskittyä yksilölliseen kunkin henkilön senhetkisen elämäntilanteen aiheuttamien hyvinvoinnin vajaiden korjaamiseen. Tarkasteltiinpa hyvinvointia mistä tahansa näkökulmasta, keskeistä on sosiaalityön kehittämisesä muistaa hyvinvoinnin tukemisen merkitys sosiaalityön tavoitteena ja sitä kautta myös tavoitteellisen asiakastyön arvioinnin lähtökohtana.

## Voimaantumisen tukeminen asiakassuhteissa

Tämän teoksen teoreettisia teemoja ovat voimaantumisen tukeminen sekä vastavuoroisuus. Voimaantumisen tukeminen voidaan määritellä sosiaalityön menetelmälliseksi lähtökohdaksi, jonka edellytyksenä on asiakassuhteissa molemminpuolinen vastavuoroisuuden kokemus. Siksi näihin kahteen ilmiöön on kiinnitettävä samanaikaisesti huomiota.

Voimaantumisen tukemisen tavoitteena on lisätä yksilön tietoja, taitoja, yksilöllistä elämänhallintaa, itseluotamusta sekä ymmärrystä itsestään ja niistä tekijöistä, jotka toimivat esteenä itsensä toteuttamiselle ja elämänhallinnalle. Lisäksi huomion kohteena ovat

rakenteet ja toimintatavat, jotka vaikuttavat yksilöiden toimintamahdollisuuksiin yhteiskunnassa. (Askheim 2003; Siitonen 1999.) Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisun mukaan ”sosiaalityön päämääränä tulee olla tulevaisuudessa yksilön ja yhteisön omaehtoisen toiminnan tukeminen niin sosiaalisia ongelmia ennakoidessa kuin korjaavaksikin mielessä” (Sarvimäki & Karjalainen 2005). Näin ollen työn keskipisteenä tulisi olla asiakkaan omien päämäärien ja itsenäisyyden tukeminen.

Voimaantumisen nähdään olevan ihmisestä itsestään lähtevää, ja se on henkilökohtainen prosessi, mutta siihen vaikuttavat myös toiset ihmiset, olosuhteet

ja sosiaaliset rakenteet. Toisen ihmisen voimaantumista on siis mahdollista tukea sellaisilla hienovaraisilla toimenpiteillä kuten ilmapiirin avoimuudella, toimintavapauden mahdollistamisella, rohkaisemisella sekä turvallisen, luottamuksellisen ja tasa-arvoisen tunnelman luomisella. (Siitonen 1999, 93–189, 206.)

Käytännössä *avoimuuden ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen* voi tapahtua siten, että toiselle osapuolelle kerrotaan selkeästi yhteistyön tavoitteista ja prosessien kulusta. Luottamus syntyy helpommin, jos työntekijä onnistuu perustelemaan näkökulmansa ja asiakas kokee, että päätös, teko tai työskentely on hänen hyväkseen. Erityisesti asiakkaan ymmärrys sosiaalityön tarkoituksesta olisi varmistettava, jotta asiakas tietäisi omat valinnanmahdollisuutensa ja työntekijä pystyisi tukemaan asiakasta näkemään omia voimavarojaan ja kehittymismahdollisuuksiaan. Luottamusta voidaan kuvata myös aistittavaksi tunteeksi, joten on tärkeää, että myös työntekijä osoittaisi luottamustaan asiakkaaseen. Vastavuoroisuuden kokemus onkin luottamuksen rakentumisen perusta (Törrönen ym. 2013, 8–18).

*Toimintavapaus* on mahdollista silloin, kun asiakkaalla on selkeät tiedot omista

mahdollisuuksistaan ja vaihtoehtoistaan. Lisäksi on tärkeää tarjota asiakkaalle kuulluksi tulemisen ja itsensä ilmaisemisen mahdollisuuksia, jotta hän voi täysvaltaisesti osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon. Sitoutuminen päämääriin on helpompaa, mikäli ne ovat yksilön itsensä valitsemia eivätkä ulkoapäin asetettuja.

*Rohkaisulla* tarkoitetaan hyvän näkemistä vaikeissakin elämäntilanteissa sekä asiakkaan vahvuuksien tukemista. On tärkeää huomioida ja korostaa niitä seikkoja, jotka ovat hyviä ja toimivia. Lisäksi myönteisten tulevaisuuskuvien tukeminen on voimaantumisen tukeksen tärkeä osa, sillä se voi luoda itsevarmuutta ongelmien ratkaisemisessa. Voimaantumisen näkökulmasta asioita ja ongelmia voi käsitellä oppimiskokemuksina ja voimavaroina pyrittäessä samalla pääsemään eroon tuhoisista toimintatavoista.

Voimaantumisen tukemiseen on tärkeää kiinnittää huomiota rakenteellisella tasolla, jolloin työntekijä tekee näkyväksi niitä käytäntöjä, jotka luovat eriarvoisuutta ja asettavat asiakkaat alisteiseen asemaan. Tällöin voimaantumista tuetaan sen esteitä poistamalla. (Kuronen 2004, 278–280.)

## Vastavuoroisuus asiakassuhteissa

Vastavuoroisuus määriteltiin ”Vastavuoroisuus sosiaalityössä”-artikkelissa tärkeäksi sosiaalisen elämän osaksi, jossa vastavuoroisuuden osapuolet kokevat saavansa toisiltaan jotakin positiivista.

Tämä määritelmä liittyy vahvasti työntekijän ja asiakkaan väliseen suhteeseen. Jotta luottamuksellinen asiakassuhde voi syntyä, tulee sekä asiakkaan että työntekijän kokea saavansa suhteessa

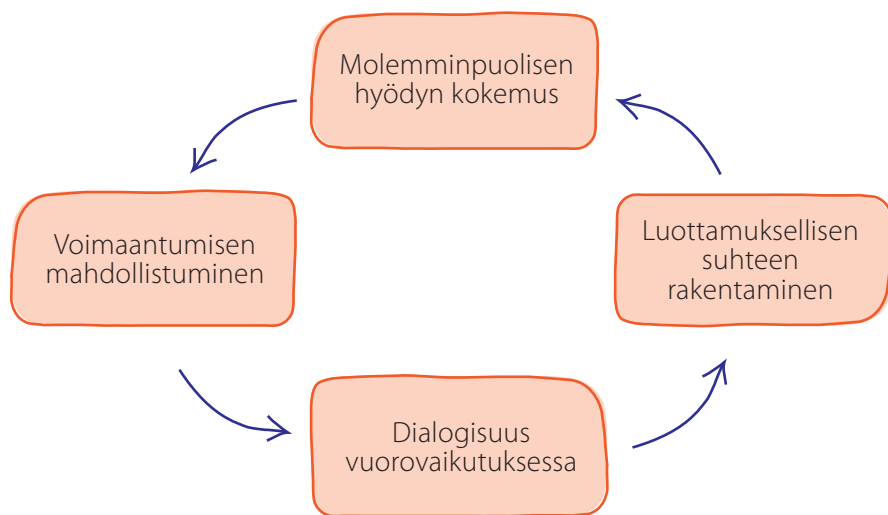
olemisesta jotain hyötyä itselleen.

Vastavuoroisuuden kokemuksen kautta on mahdollista lähteä rakentamaan luottamuksellista asiakassuhdetta. Tällöin kyse voi olla siitä, että saavutetaan yhteisymmärrys tai lunastetaan lupaukset, jolloin osoitetaan luottamuksen arvoisena olemista. Luottamuksellisessa asiakassuhteessa työntekijä käyttää aktiivisesti dialogisuutta työvälineenään. Tällöin työntekijä huolehtii siitä, että asiakkaalla on tilaa vuorovaikutukseen työntekijän kanssa. Asiakas voi pysähtyä pohtimaan omaa tilannettaan eri

näkökulmista yhdessä työntekijän kanssa. Molemmat voivat kuulla toisiaan ja rakentaa yhdessä laajempaa ymmärrystä niistä mahdollisuuksista ja keinoista, joilla tilanteessa voidaan edetä.

Vastavuoroisen asiakassuhteen myönteinen kehä (kuvio 1) syntyy, kun asiakkaalla ja työntekijällä on molemminpuolinen kokemus suhteen hyödyllisyydestä. Tämä mahdollistaa luottamuksen suhteen rakentamisen, jossa dialoginen työskentely voi tapahtua. Työskentelyn tuloksena voi syntyä voimaantumisen kokemuksia.

### Kuvio 1. *Vastavuoroisen asiakassuhteen myönteinen kehä.*



Sosiaalityössä on tärkeää tunnistaa vastavuoroisuus sekä asiakkaan että työntekijän kokemuksena. Kun kummallakin asiakassuhteen osapuolella on tiedostettu käsitys siitä, että suhde on hänelle hyödyllinen, on mahdollista rakentaa luottamusta siihen, että suhteen kautta työskenneltäessä tapahtuu hyviä asioita.

Tämä mahdollistaa kuulemisen ja kuuntelemisen, jaetun asiantuntijuuden ja uusien toimintatapojen käyttöönoton, joka johtaa voimaantumiseen.

Vastavuoroisuuden tavoitteellinen näkeminen työntekijän ja asiakkaan välisessä suhteessa voi olla työntekijälle



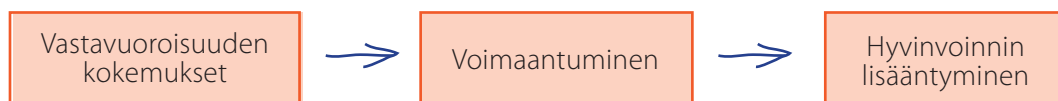
haasteellista. Työntekijä tekee työtään ja on lähtökohtaisesti usein valta-asemassa asiakkaaseen. Työstä saatava hyöty voi olla palkan lisäksi kollegoiden, yhteistyökumppaneiden tai asiakkaiden osoittamaa arvostusta, kokemusta ammatillisesti laadukkaasta toiminnasta tai kokemusta asiakkaan hyvinvoinnin lisääntymisestä. Omat aiemmat kokemukset asiakassuhteista ja niistä saaduista hyödyistä vaikuttavat työntekijän vastavuoroisuuden kokemukseen. Yksittäisen asiakassuhteen tasolla kokemus voi työntekijälle rakentua monimutkaisenkin tiedostetun tai tiedostamattoman

prosessin kautta. Työntekijän taustaorganisaation tehtävänä on mahdollistaa työntekijälle vastavuoroiseen asiakassuhteeseen asettuminen huolehtimalla työn mielekkyyden säilymisestä mm. resurssien ja työnohjauksellisen tuen muodossa.

Vastavuoroisuuden, voimaantumisen ja hyvinvoinnin suhdetta voi tarkastella myös toistensa ennakkoehtoina ja prosessina (kuvio 2). Tällöin vastavuoroisuuden kokemukset asiakkaan ja työntekijän välillä mahdollistavat voimaantumisen, joka puolestaan lisää hyvinvointia.

## Kuvio 2.

### *Vastavuoroisuuden, voimaantumisen ja hyvinvoinnin suhde.*



## Voimaantumisen tukeminen ja vastavuoroisuus kehittämistyössä

Voimaantumista ja siihen johtavaa vastavuoroisuuden kokemusta voidaan tarkastella myös kehittämistyön osana. Empowerment of Families with Children -hankkeessa ne ovat näkyneet monella eri tasolla ja monin eri tavoin. Hankkeeseen kuuluu Suomen ja Venäjän sosiaalityön toimijoiden välistä yhteistyötä, mikä on tukenut molempien osapuolten vastavuoroista oppimista ja antanut lisää välineitä käytäntöön sekä tutkimus- ja kehittämistyöhön. Tärkeällä sijalla rajat ylittävässä yhteistyössä ovat olleet

tapaamiset, seminaarit, opintomatkat ja asiantuntijavaihdot, jolloin osallistujilla on ollut mahdollisuus tutustua sekä toisiinsa että toistensa maiden sosiaalityöhön. Lisäksi hankkeen aikana on tehty yhteistyötä paikallisten toimijoiden ja kentän työntekijöiden kanssa. Tämä on ollut erittäin tärkeää, sillä hyvien käytäntöjen kehittäminen ja juurruttaminen eivät onnistu, mikäli paikalliset toimijat eivät tunne niitä omakseen tai jos monin tavoin hyvät käytännöt eivät vastaa paikallisia tarpeita.

Hankkeen aikana on myös kerätty palautetta eri tapahtumista ja toiminnoista hankkeeseen osallistuneilta opiskelijoilta, työntekijöiltä ja asiakkailta. Palautteiden keräämisen tarkoituksena oli saada tietoa ihmisten kokemuksista toimintojen jatkokehittelyä varten. Lisäksi hankkeen aikana tehty tutkimus venäläistaustaisten perheiden huolen aiheista ja palvelutarpeista pyrkii tuomaan perheiden näkökulmia esille päättäjien ja käytännön työntekijöiden tietoon, jotta niitä voitaisiin ottaa huomioon tulevaisuudessa. Hankkeeseen on osallistunut paljon sosiaalialan opiskelijoita, mikä on mahdollistanut heidän käytäntölähtöisen oppimisensa ja tuonut samalla tuoreita näkemyksiä kehittämistyöhön.

Eri toimintojen kuluessa partnerit, työntekijät ja muut hankkeeseen osallistuvat tahot ovat tehneet tiivistä yhteistyötä keskenään ja jakaneet

kehittämisvastuuta koulutuksen, kehittämisen ja tutkimuksen alalla, jolloin on muodostunut laajoja asiantuntijaverkostoja, ja monien ihmisten asiantuntemusta on voitu hyödyntää. Tämä on tehnyt kehittämistyöstä mielenkiintoista, luonut uusia ideoita ja tuonut voimia sekä mielekkyyttä työskentelyyn. Vastavuoroinen hyödyn kokemus on syntynyt, mikä on mahdollistanut luottamuksellisen yhteistyön ilmapiirin rakentumisen ja tätä kautta hanketoimijoiden välisen dialogin.

Voidaan sanoa, että hyvien käytäntöjen kehittämisen hyvä käytäntö on voimaantumisen tukemista edistävän vastavuoroisuuden kokemuksen mahdollistaminen; verkostoituminen, tapaamiset, toisiltaan oppiminen luottamuksellisessa ilmapiirissä, yhteisten ideoiden ja ratkaisujen kehittäminen sekä toisten tukeminen työssä.

## Lähteet

- Askheim, O. P. (2003) Empowerment as guidance for professional social work: An act of balancing on a slack rope. *European Journal of Social Work*. 6(3), 229–240.
- Karjalainen, P. & Sarvimäki, P. (2005) Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 – toimenpideohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki. Saatavilla: <http://pre20090115.stm.fi/hl1137582267435/passthru.pdf> (Viitattu 10.8.2013).
- Kuronen, M. (2004) Valtaitumista vai voimavaraistumista - Feministisiä näkökulmia empowermentiin sosiaalityön käsitteenä ja käytäntönä. Teoksessa Sukupuoli ja sosiaalityö. (toim.) Kuronen, M., Granfelt, R., Nyqvist, L. & Petrelius, P. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 277–296.
- Siitonen, J. (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Opettajankoulutuslaitos, Oulun yliopisto. *Acta Universitatis Ouluensis Scientiae Rerum Socialium* E 37.
- Törrönen, M., Borodkina, O. & Samoylova, V. (2013) Trust in reciprocal relationships - the construction of well-being. Teoksessa *Empowering Social Work: Research and Practice*. (toim.) Törrönen, M., Borodkina, O., Samoylova, V. & Heino, E. Kotka: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö. Kopijyvä Oy, 8–18.
- Vehviläinen, J. (2006) Nuorten osallisuushanke 2003–2007: Nuorten osallisuushankkeen hyvät käytännöt. Helsinki: Opetushallitus.

## VASTAVUOROISUUTEEN PERUSTUVA VOIMAANTUMISEN TUKEMINEN

### Asiakastyössä

Molemmipuoliset kokemukset työskentelyn hyödyllisyydestä.

Avoimuuden ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen: selkeä tieto yhteistyön tavoitteista ja prosessien kulusta, luottamuksen osoittaminen asiakasta kohtaan, avoin dialogi.

Asiakkaan toimintavapauden mahdollistaminen: kuulluksi tulemisen ja itsensä ilmaisemisen mahdollisuudet, jotta asiakas voi täysvaltaisesti osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon.

Rohkaisu: hyvän näkeminen vaikeissakin elämäntilanteissa sekä asiakkaan vahvuuksien tukeminen.

### Kehittämistyössä

Säännölliset tapaamiset, seminaarit, opintomatkat ja asiantuntijavaihdot.

Yhteistyö paikallisten toimijoiden ja kentän työntekijöiden kanssa.

Palautteen kerääminen ja tutkimus.

Tiivis yhteistyö ja kehittämisvastuun jakaminen.





## OSA II:

### VENÄLÄISTAUSTAISET PERHEET KAAKKOIS-SUOMESSA



*Minna Veistilä  
Eveliina Heino  
Teemu Vauhkonen  
Maritta Törrönen*

## Venäläistaustaisten lapsiperheiden huolen aiheet ja palvelutarpeet

*Venäjällä arvostetaan koulutusta ja opiskelua. Venäläisessä koulutusohjelmassa huomiota kiinnitetään erityisesti laajojen sisältöjen opettelemiseen, ja lapsille annetaan runsaasti kotitehtäviä. Lisäksi vanhemmat tukevat lastensa kiinnostuksen kohteita ja tarjoavat heille erilaisia harrastus- ja kehittymismahdollisuuksia myös koulun ulkopuolella.*

### Johdanto

Tässä artikkelissa tarkastelemme venäläistaustaisten perheiden huolen aiheita sekä tuen ja palvelujen tarpeita Kaakkois-Suomessa. Tutkimusaiheemme on ajankohtainen ensinnäkin sen takia, että maahanmuuton yleistyessä myös julkisissa palveluissa maahanmuuttajia koskevat kysymykset ovat nousseet vahvemmin näkyville. Toiseksi venäjänkieliset maahanmuuttajat ovat sekä koko Suomen että Kaakkois-Suomen suurin maahanmuuttajaryhmä, mutta tutkimuksia, jotka suuntautuisivat tämän ryhmän tarkastelemiseen palvelujärjestelmäkontekstissa, on hyvin vähän. Kolmanneksi peruspalveluiden tehtävänä on tukea hyvinvointia, toimintaa edellytyksiä sekä ehkäistä syrjäytymistä, ja on tärkeä tutkia onnistuvatko ne tehtävässään, erityisesti siksi, että julkisten palvelujen edustajien rooli maahanmuuttajien elämässä voi korostua, sillä maasta muuton myötä perheiden selviytymistä tukevat sosiaaliset verkostot

vähentyvät tai puuttuvat kokonaan (Kurkinen ym. 2008; Hirstiö-Snellman ym. 1998, 6.)

Empowerment of Families with Children -hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut ehkäisevän perhetyön kehittäminen. Pyrimme tässä artikkelissa tuomaan esille huolia sekä palvelujen ja tuen tarpeita, jotta niihin voitaisiin kiinnittää jatkossa huomiota peruspalveluita ja perhetyötä suunnattaessa ja kehitettäessä. Vastaajilta kerätty tieto voi antaa uusia näkökulmia siihen, mitä yhteiskunnassa tapahtuu ja miten palvelut vastaavat tuen tarpeisiin.

Keräsimme tutkimusaineiston postikyselyn avulla maaliskokuussa 2012. Postikyselyä varten tilasimme Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmästä osoitteiston, johon oli poimittu satunnaisotannalla 1000 ihmisen osoitteet. Otoksen poimintakriteerit olivat:

- Henkilö on hänen kanssaan samassa osoitteessa asuvan alle 18-vuotiaan lapsen huoltaja.
- Henkilö on muuttanut Suomeen vuoden 1991 jälkeen.
- Henkilö on asunut Suomessa tietojen poimintahetkeen mennessä vähintään vuoden ajan.
- Henkilön äidinkieli on venäjä.
- Henkilön asuinpaikka on Hamina, Imatra, Kotka, Lappeenranta tai Kouvola.

Lähetimme kyselylomakkeen vastaajille sekä suomen- että venäjänkielisenä, ja suurin osa kysymyksistä oli valmiiksi luokiteltuja. Täytettyjä vastauslomakkeita saatiin takaisin 242 kappaletta, jolloin vastausprosentti oli 24,2, jota voidaan pitää matalahkona mutta tyyppillisenä tämänkaltaiselle postikyselylle. Painotimme aineistoa alueen venäläistaustaisia perheitä koskevaan tietoon perustuvilla painokertoimilla. Tämän vuoksi vastausten voidaan katsoa olevan yleistettävissä alueen venäläistäytiseen väestöön.

## Perheiden huolen aiheet

Vastaajat kertoivat kyselyvastauksissaan monipuolisesti perheidensä elämästä ja huolen aiheista. Huolet liittyivät erityisesti työhön ja toimeentuloon sekä työpaineisiin ja perheen yhteiseen aikaan, päihteiden käyttöön ja perheenjäsenten terveyteen sekä parisuhteeseen ja yleiseen epävarmuuteen tulevaisuudesta.

Liki puolessa perheistä työttömyys oli keskeinen huolenaihe. Ainoastaan vajaassa neljänneksessä perheistä arvioitiin, ettei työttömyys huoleta lainkaan tai huolettaa ainoastaan vähän. Myös työssä käyvistä vanhemmista valtaosa oli huolissaan työttömyydestä (68 %). Tällöin kuitenkin usein puoliso oli työtön. Ainoastaan alle neljännes vastaajista arvioi, ettei työttömyys huoleta perheessä lainkaan tai huolettaa ainoastaan vähän. Isät kokivat työttömyyden aiheuttavan

perheessä enemmän huolta (57 %) kuin äidit (44 %). Läkkäämmät vastaajat kokivat työttömyyden aiheuttavan enemmän huolta kuin nuoremmat, vaikka iäkkäämmistä hieman pienempi osa kuin nuoremmista oli työttömänä.

Puolessa perheistä koettiin suurta huolta toimeentulosta. Reilussa neljänneksessä perheistä toimeentulo ei huolettanut lainkaan tai se huoletti ainoastaan vähän. Huoli perheen toimeentulosta oli suurempaa vanhemmissa ikäryhmissä. 18–35-vuotiaista vain 37 prosenttia kantoi suurta huolta perheensä toimeentulosta, mutta tätä vanhemmista jo yli puolet. Isät kokivat äitejä enemmän huolta toimeentulosta. Huoli perheen toimeentulosta riippui ymmärrettävästi perheen tuloista, mutta 3000–4000 euroa kuukaudessa ansaitsevista perheistä lähes puolessa, ja perheissä, joissa koettiin menojen

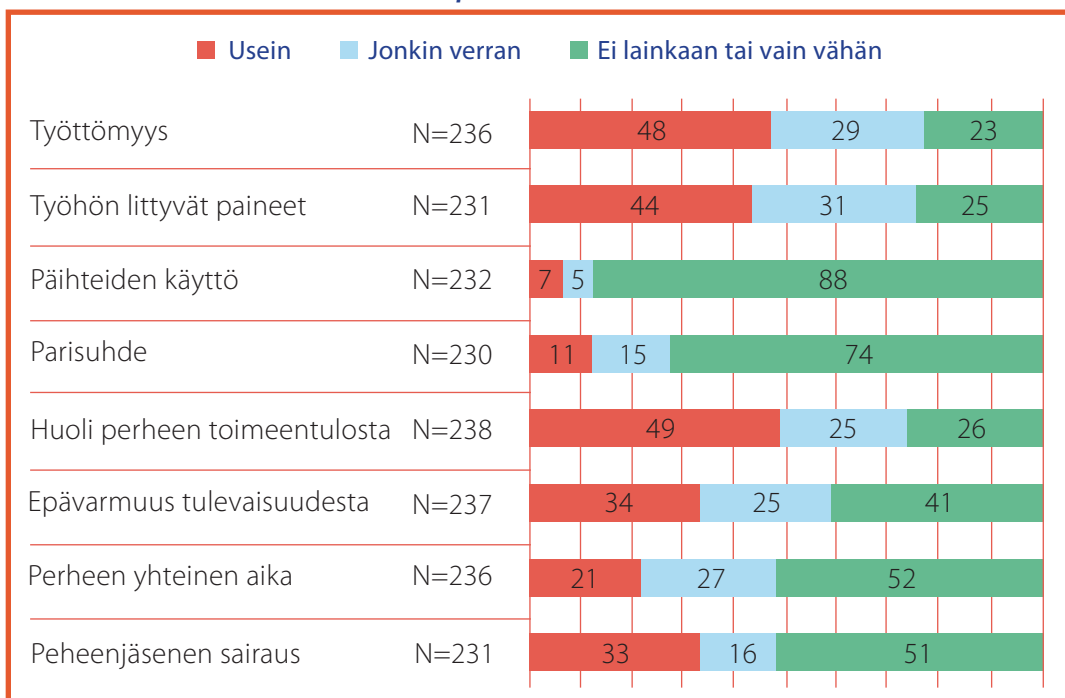


kattamisen olevan helppoa, lähes neljänneksessä koettiin suurta huolta toimeentulosta. Isompituloisissa perheissä saattavat menot olla suuremmat, kuten

kalliimpi asuminen, mutta osin huoli perheen toimeentulosta saattaa liittyä myös epävarmuuteen riittävän hyvän taloudellisen tilanteen kestosta.

### Kuvio 3.

#### *Huolta aiheuttaneet asiat perheessä.*



Työhön liittyviä paineita koettiin paljon 44 prosentissa perheistä. Reilu neljännes puolestaan ilmoitti, että työhön liittyvät paineet eivät aiheuta perheessä huolta lainkaan tai aiheuttavat ainoastaan vähäistä huolta. Isät ilmoittivat äitejä useammin työhön liittyvien paineiden olevan perheessä merkittävä huolenaihe. Työhön liittyvät paineet lisääntyivät hie-  
man vanhempien iän myötä.

Päihteiden käyttö ei huolettanut lainkaan tai huoletti vain vähän 88 prosentissa perheitä. Seitsemän prosenttia koki päih-  
teiden käytön olevan perheessään iso

huolenaihe. Perheenjäsenen sairaus huo-  
letti vajaassa puolessa perheistä, ja näistä 33 prosentissa sairaus aiheutti paljon huol-  
ta. Perheenjäsenen sairaus oli yleisempi huoli perheissä, joissa vanhemmat olivat keskimääräistä iäkkäämpiä. Perheenjäse-  
nen sairauden ilmoitti aiheuttavan huolta perheessä 18–35-vuotiaiden keskuudessa 25 prosenttia, 36–45-vuotiaiden keskuu-  
dessa 34 prosenttia ja yli 46-vuotiaiden keskuudessa 49 prosenttia vastaajista.

Parisuhteen tila ei huolettanut kolmessa neljäsosassa perheistä lainkaan tai huo-  
letti ainoastaan vähän. Kuitenkin joka

kymmenennessä perheessä parisuhde aiheutti paljon huolta. Perheissä, joissa vanhemmat olivat 18–35-vuotiaita, koettiin vähemmän huolta parisuhteesta kuin perheissä, joissa vanhemmat olivat tätä iäkkäämpiä. Kun 18–35-vuotiaista 81 prosenttia ilmoitti, ettei parisuhde aiheuta huolta perheessä, 36–45-vuotiaista 71 prosenttia ja yli 46-vuotiaista 65 prosenttia ei kokenut parisuhteen aiheuttavan huolta perheessään. Äidit olivat isiä selvästi useammin huolissaan parisuhteesta. Kun isistä 90 prosenttia ei kokenut huolta parisuhteen tilasta, äideistä 67 prosenttia ei kokenut siitä huolta. Äideistä 16 prosenttia koki paljon huolta parisuhteen tilasta, isistä ainoastaan yksi prosentti. Ero sukupuolten välillä säilyy kaikissa ikäryhmissä.

Perheen yhteinen aika aiheutti huolta miltei puolessa perheitä, ja reilussa viidesosassa se aiheutti paljon huolta. Perheissä, joissa vanhemmat oli yli 46-vuotiaita, perheen yhteinen aika aiheutti eniten huolta. 18–35-vuotiaiden vastaajien keskuudessa perheen yhteisen ajan koki aiheuttavan huolta perheessä 21

prosenttia, 36–45-vuotiaista 19 prosenttia ja yli 46-vuotiaista 27 prosenttia. Sekä äitien että isien keskuudessa reilu puolet ei juuri kantanut huolta perheen yhteisestä ajasta. Äitien keskuudessa oli isiä enemmän kuitenkin niitä, joita huoletti paljon perheen yhteinen aika.

Vajaassa 60 prosentissa perheistä koettiin huolta epävarman tulevaisuuden vuoksi ainakin jonkin verran. Perheissä, joissa vanhemmat olivat nuorempia (18–35-vuotiaita) koettiin vähemmän epävarmuutta kuin perheissä, joissa oli iäkkäämmät vanhemmat. Epävarmuus tulevaisuudesta liittyi kaikkein selvimmin taloudellisen toimeentulon tasoon: mitä pienemmät tulot, sitä enemmän epävarmuutta tulevaisuudesta. Epävarmuus tulevaisuudesta liittyi myös parisuhteen tilaan: jos perheessä oli huolta parisuhteesta, siellä oli myös huolta tulevaisuudesta. Sukupuolten välillä ei juuri ollut eroa kokemuksessa siitä, oliko perheessä epävarmuutta tulevaisuudesta, mutta äitien keskuudessa oli enemmän niitä, joiden mielestä perheessä ei ollut epävarmuutta tulevaisuudesta tai sitä oli vain vähän.

## Työ ja toimeentulo

Vanhemmista 57 prosenttia kävi töissä, päätoimisia opiskelijoita oli kahdeksan prosenttia, työttöminä 27 prosenttia ja kotiaiteja tai -isiä oli seitsemän prosenttia. Työssä käyvistä vastaajista 80 prosenttia oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna vähiten työhönsä tyytyväisiä oli vanhimmassa, yli 46-vuotiaiden ikäryhmässä (68 %). Sen sijaan 18–35-vuotiaista 82

prosenttia oli tyytyväisiä työhönsä. Äidit olivat isiä tyytyväisempiä työhönsä: äideistä 82 prosenttia ja isistä 76 prosenttia oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Työtyytyväisyyteen ei juuri vaikuttanut se, oliko työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Sen sijaan osa-aikaista työtä tekevät olivat tyytymättömämpiä työhönsä kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat. Osa-aikaisena työntekijänä

tulotaso jää matalammaksi, mutta eroa saattavat selittää myös työn laatuun liittyvät erot. Myös vuorotyötä tekevät olivat selvästi tyytymättömämpiä työhönsä kuin muut. Sitä saattaa selittää vuorotyön fyysinen rasittavuus.

Tulotaso oli yksi keskeisimmistä perheiden huolista. Neljäsosassa perheitä perheen yhteenlasketut nettotulot olivat alle 1000 euroa kuukaudessa, 33 prosentissa alle 2000 euroa, 19 prosentissa alle 3000 ja 15 prosentissa alle 4000 euroa kuukaudesta. Hieman alle joka kymmenennessä perheessä kuukausittaiset

nettotulot olivat yli 4000 euroa kuukaudessa. Suurin osa vanhemmista (65 %) koki, että menojen kattaminen perheen tuloilla on hankalaa. Mitä iäkkäämmästä vastaajasta oli kyse, sitä hankalammaksi hän koki menojen kattamisen. Yksinhuoltajat kokivat perheen tulot riittämättömiksi useammin kuin naimisissa tai avoliitossa olevat vanhemmat. Myös työtyytyväisyys liittyy paljolti kysymyksen tulojen riittävydestä: työhönsä tyytyväisistä puolet ja työhönsä tyytymättömistä vain 13 prosenttia katsoi menojen kattamisen perheen tuloilla olevan helppoa.

## ■ **Terveys, stressi ja päihteet**

Valtaosa vastaajista koki terveydentilansa hyväksi (68 %). Keskinkertaiseksi terveytensä koki 29 ja melko huonoksi vain kolme prosenttia. Vastaajista 15 prosenttia ilmoitti omaavansa pitkäaikaisen, haittaavan sairauden tai vamman. Melko huonoksi terveytensä kokeneista 92 prosentilla oli pitkäaikainen sairaus tai vamma. Ikä vaikutti siihen, kokiko terveytensä hyväksi: 18–45-vuotiaista 35 prosenttia ja yli 45-vuotiaista vain 13 prosenttia koki terveydentilansa hyväksi. Sukupuolella ei ollut juurikaan yhteyttä siihen, millaiseksi vastaaja koki terveydentilansa.

Vastaajista vajaa puolet koki olleensa stressaantunut viime aikoina, ja 29 prosenttia heistä oli ollut hyvin stressaantuneita. Äidit ilmoittivat olleensa huomattavasti useammin stressaantuneita kuin isät. Äideistä 36 ja isistä 16 prosenttia ilmoitti kokevansa paljon stressiä. Iän mukaan ei ilmennyt juurikaan eroja stressaantuneisuudessa. Stressaantuneisuus liittyi ennen muuta parisuhteen ongelmiin, mutta myös heikkoon taloudelliseen toimeentuloon. Työssäkäyvät vanhemmat kokivat työttömiä enemmän stressiä. Ikäryhmittäin tarkastelussa ei ilmennyt juurikaan eroja stressaantuneisuuden suhteen.

## ■ **Yksinäisyys ja syrjintä**

Suurin osa vastaajista ei kärsinyt yksinäisyydestä, mutta noin joka kymmenes ilmoitti kärsivänsä yksinäisyydestä usein tai jatkuvasti. Äidit kokivat enemmän

yksinäisyyttä kuin isät. Äideistä tunsu itsensä usein yksinäiseksi 15 ja isistä kolme prosenttia. Yksinäisyyden kokemukset lisääntyvät iän myötä. Yksinäisyyden

kokemukseen vaikutti myös parisuhteen tila: parisuhteensa huonoksi kokevista vanhemmista 70 prosenttia tunsi itsensä usein tai jatkuvasti yksinäiseksi.

Vastaajista 66 prosenttia ei ollut kokenut syrjintää Suomessa asuessaan tai oli kokenut sitä ainoastaan vähän. Kuitenkin 15 prosenttia vastaajista oli kokenut paljon syrjintää Suomessa asuessaan. Mitä iäkkäämpi vastaaja oli, sitä enemmän hän oli

kokenut syrjintää Suomessa. Yli 46-vuotiaista reilu neljännes oli kokenut syrjintää. Iän ja syrjintäkokemusten välinen yhteys näyttää kuitenkin selittyvän sillä, että iäkkäimmät vastaajat olivat asuneet Suomessa nuorempiaan pidempään. Paljon syrjintää Suomessa asuessaan oli kokenut ennen vuotta 2001 Suomeen muuttaneista 25 prosenttia, 2001–2005 muuttaneista 12 prosenttia ja 2006–2010 muuttaneista kahdeksan prosenttia.

## ■ Perheen sisäiset suhteet

Valtaosassa (83 %) perheistä oltiin tyytyväisiä parisuhteeseen. Ainoastaan kolme prosenttia vastaajista koki parisuhteensa huonoksi. Tyytyväisyys parisuhteeseen väheni iän myötä. Parisuhteensa tilaa hyvänä pitäviä oli 18–25-vuotiaista 93 prosenttia, 36–45-vuotiaista 78 prosenttia ja yli 46-vuotiaista 72 prosenttia. Isät olivat tyytyväisempiä parisuhteeseensa kuin äidit. Isistä kukaan ei pitänyt parisuhdettaan huonona, äideistä kuusi prosenttia koki parisuhteensa huonoksi.

Vastaajista 93 prosenttia koki suhteen sa lapseensa hyväksi. Heistä hieman yli puolet koki suhteen todella hyväksi. Sukupuolten välillä ei juuri ollut eroa siinä, millaiseksi koki suhteen lapseensa, mutta iäkkäämpien vanhempien keskuudessa koettiin useammin suhde lapseen huonoksi. 18–35-vuotiaista vain yksi prosentti piti suhdettaan lapseensa huonona, 36–45-vuotiaista kuusi prosenttia ja yli 46-vuotiaista 22 prosenttia.

Vastaajista vajaalla neljänneksellä ei ollut ketään läheistä ystävää. Läheisen

ystävän puute koski enemmän vanhempien ikäryhmien edustajia. 18–35-vuotiaista 16 prosentilla ei ollut läheistä ystävää, 36–45-vuotiaista 20 prosentilla ja yli 46-vuotiaista 46 prosentilla ei ollut läheistä ystävää. Äideillä oli isää hieman useammin ystävä, jonka kanssa jakaa elämän ilot ja surut.

Vastaajat olivat eniten yhteydessä Suomessa asuviin venäläisiin ystäviinsä ja vähiten Venäjällä asuviin ystäviin. Vastaajilla ei ollut paljoa yhteyksiä muihin Suomessa asuviin ulkomaalaisiin. Iäkkäät vastaajat pitivät vähemmän yhteyttä niin sukulaisiin, muihin venäläisiin kuin kantasuomalaisiinkin. Isillä ja nuorempien ikäluokkien edustajilla oli useammin yhteyksiä eri ryhmiin, ja he myös pitivät tiiviimmin yhteyttä eri ryhmiin kuuluviin ihmisiin kuin äidit ja vanhempien ikäluokkien edustajat. Tämä päti suhteisiin niin Venäjällä asuvien ystävien ja sukulaisten, Suomessa asuvien ystävien ja sukulaisten kuin muiden Suomessa asuvien ulkomaalaisten kanssa. Vastaajilla oli selvästi vähiten kontakteja muihin Suomessa asuviin ulkomaalaisiin.

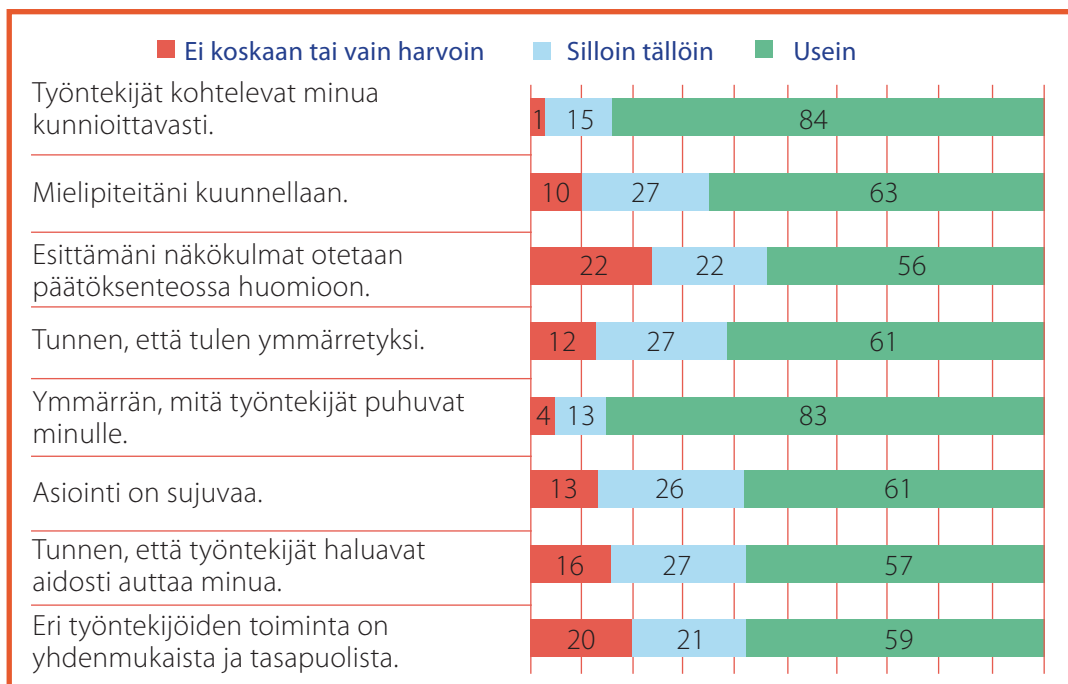
## ■ Luottamus ja kohtelu sosiaalitoimistossa

Vastaajista 46 prosenttia ilmoitti luottavansa paljon siihen, että sosiaalitoimistosta saa apua tarvittaessa. Jonkin verran siihen luotti 38 prosenttia ja 16 prosenttia ei luottanut siihen lainkaan tai luotti ainoastaan vähän. Vanhimmassa, yli 46-vuotiaiden ikäryhmässä ei kuitenkaan ollut ketään, joka ei olisi luottanut avun saamiseen sosiaalitoimistosta. Äitien keskuudessa luottamus avun saamiseen jakaantui voimakkaammin kuin isillä. Äideistä viidennes ei luottanut lainkaan saavansa apua sosiaalitoimistosta, isistä reilu kymmenes. Kuitenkin paljon avun saamiseen luotti äideistä vajaa puolet ja isistä 40 prosenttia. Isistä miltei puolet luotti jonkin verran siihen, että sosiaalitoimistosta saa tarvittaessa apua.

Sosiaalityön asiakkuus koetaan usein vastentahtoisena ja viimesijaisena asiakkuutena, jolloin asiakkailta saattaa olla vaikeuksia monella elämänalueella. Perheissä koettiin, että sosiaalitoimistossa kohdellaan asiakkaita kunnioittavasti: 84 prosenttia vastaajista koki tulleen kunnioittavasti kohdelluksi usein ja silloin tällöin 15 prosenttia. Isät kokivat äitejä useammin tulleen kunnioittavasti kohdelluksi. Vähemmän aikaa maassa asuneet ja nuoremmat kokivat tulleen pidemmän aikaa maassa asuneita ja iäkkäämpiä useammin kunnioittavasti kohdelluksi. Myös avio- tai avoliitossa elävät kokivat huomattavasti useammin kuin yksinhuoltajat tulleen kunnioittavasti kohdelluksi.

### Kuvio 4.

#### *Kokemukset asioinnista sosiaalitoimistossa.*



Perheistä 63 prosenttia koki mielipiteitään kuunneltavan usein, 27 prosenttia silloin tällöin. Joka kymmenes vastaajista kuitenkin koki, ettei hänen mielipiteitään ole kuunneltu koskaan tai että niitä on kuunneltu vain harvoin. Isät useammin kuin äidit sekä nuoremmat ja vähemmän aikaa maassa asuneet useammin kuin vanhemmat ja pidemmän aikaa maassa asuneet kokivat, että heidän mielipiteitään on sosiaalitoimistossa kuunneltu. Perheistä yli puolet (56 %) myös koki, että heidän esittämänsä mielipiteet on otettu päätöksenteossa huomioon usein, ja joka neljäs, että ne on otettu huomioon silloin tällöin. Neljännes perheistä kuitenkin koki, ettei heidän mielipiteitään ole päätöksenteossa otettu huomioon koskaan tai ne on otettu huomioon vain harvoin. Lisäksi isät kokivat, että heidän mielipiteensä on otettu huomioon useammin kuin äidit.

Perheistä kolme viidesosaa koki tulleen sosiaalitoimistossa ymmärretyksi usein, reilu neljännes joskus ja reilu kymmenes koki tulleen ymmärretyksi vain harvoin tai ei koskaan. Isät kokivat tulleen ymmärretyksi huomattavasti useammin kuin äidit. Maassaoloaika ei ollut yhteydessä ymmärretyksi tulemisen kokemukseen, mutta nuorimman ikäryhmän 18–35-vuotiaat kokivat useimmin, etteivät ole tulleet ymmärretyksi.

Vastaajista reilut neljä viidesosaa ilmoitti ymmärtävänsä usein, mitä sosiaalityöntekijät puhuvat, reilu kymmenesosa silloin tällöin ja viisi prosenttia harvoin tai ei koskaan. Mitä nuorempi vastaaja oli ja mitä kauemmin hän oli asunut Suomessa, sitä paremmin hän koki ymmärtävänsä, mitä

sosiaalityöntekijät puhuvat. Isien keskuudessa oli hieman enemmän niitä, jotka eivät kokeneet ymmärtävänsä, mitä sosiaalityöntekijät puhuvat.

Perheistä kolme viidesosaa koki, että asiointi sosiaalitoimistossa on sujuvaa usein, reilu neljäsosa silloin tällöin, ja 14 prosenttia koki, että asiointi on sujuvaa vain harvoin tai ei koskaan. Äidit ja nuoremmat pitivät asiointia selvästi sujuvampana kuin isät ja iäkkäämmät vastaajat. Suomeen vuosina 2001–2005 muuttaneet pitivät asiointia selvästi harvemmin sujuvana kuin sitä aiemmin tai myöhemmin muuttaneet.

Perheistä vajaa kolme viidesosaa koki, että sosiaalitoimistossa työntekijät haluavat aidosti auttaa usein, reilu neljäsosa silloin tällöin ja 17 prosenttia harvoin tai ei koskaan. Vähiten aikaa maassa olleet kokivat useimmin, että sosiaalityöntekijät haluavat aidosti auttaa. Äitien keskuudessa oli isä enemmän niitä, jotka kokivat, että sosiaalityöntekijät eivät juuri halua aidosti auttaa. Nuorimmassa ikäryhmässä (18–35-vuotiaat) koettiin useimmin, että sosiaalityöntekijät haluavat aidosti auttaa.

Eri työntekijöiden toiminnan koki olleen yhdenmukaista ja tasapuolista usein vajaa kolme viidesosaa perheistä, reilu viidesosa joskus ja viidesosa vain harvoin tai ei koskaan. Isät kokivat äitejä huomattavasti useammin eri sosiaalityöntekijöiden toiminnan olevan yhdenmukaista ja tasapuolista. Nuorimman ikäryhmän edustajat (18–35-vuotiaat) arvioivat toiminnan yhdenmukaisuutta ja tasapuolisuutta myönteisemmin kuin vanhempien ikäryhmien edustajat.

## Perheiden palvelutarpeet

Lähetetyssä kyselylomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaajilta kysyttiin, minkälaista tukea he olisivat tarvinneet tai tarvitsevat heti muuton jälkeen, vaikeassa elämäntilanteessa sekä

tällä hetkellä. Avointen kysymysten tarkoituksena oli antaa vastaajille mahdollisuus ilmaista ajatuksensa omin sanoin, rajoittamatta vastausmahdollisuuksia.

**Taulukko 1.** *Perheiden tuen tarve eri elämäntilanteissa (%).*

Tuen muoto	Muuton jälkeen	Vaikeassa elämäntilanteessa	Tällä hetkellä	Yhteensä
Taloudellinen tuki	16,4	22,4	12,6	<b>51,4</b>
Tuki suomen kielen opiskelussa ja kielikursseille pääsyssä	27,4	—	5,4	<b>32,8</b>
Informaatio, ohjaus ja neuvonta suomalaisesta yhteiskunnasta, oikeuksista ja velvollisuuksista sekä palvelujärjestelmästä	15,8	3,3	1,1	<b>20,2</b>
Tuki työllistymiseen	2,7	3,2	11,5	<b>17,4</b>
Psykologinen tuki	5,5	6	2,7	<b>14,2</b>
Tulkki	10,4	3,3	—	<b>13,7</b>
Perheenjäsenten, sukulaisten ja ystävien tuki	3,3	7,1	2,7	<b>13,1</b>
Emotionaalinen tuki, ymmärrys ja ystävällisyys	2,2	5,5	1,6	<b>9,3</b>
Sosiaalitoimiston, Kelan, ja työvoimatoimiston tuki	6	2,2	1,1	<b>9,3</b>
Sosiaalinen tuki	3,9	2,2	1,6	<b>7,6</b>
<b>Muu tuki (alle 7,6% vastaajista/vastaus)</b>	27,9	7,7	9,8	<b>45,4</b>
<b>Ei tarvitse tukea</b>	9,8	15,3	21,3	<b>46,4</b>

Koko lomakekyselyyn vastanneista 242 henkilöstä avoimiin kysymyksiin vastasi 183 henkilöä. Useimmat vastaajat puhuivat monista tuen muodoista samanaikaisesti. Tämän vuoksi vastauksia on enemmän kuin vastaajia. Osa vastanneista kirjoitti pidemmän tarinan ja esimerkkejä omasta elämästään, osa taas vastasi muutamalla sanalla. Olemme pelkistäneet avoimet vastaukset edellisellä sivulla olevan taulukon muotoon sen mukaan, kuinka monta prosenttia vastaajista mainitsi tietyn tuen muodon vastauksessaan. Tarkoituksena on saada selkeä kuva siitä, minkälaisia tuen muotoja pidetään erityisen tärkeinä.

Vastaajista 51,4 prosenttia kertoi tarvitsevänsä taloudellista tukea eri elämänvaiheissa. Vaikeassa elämäntilanteessa 22,4 prosenttia kertoi tarvitsevänsä taloudellista tukea, muuton jälkeen 16,4 prosenttia ja tällä hetkellä 12,6 prosenttia. Taloudelliset resurssit voivatkin luoda erilaisia kokemuksia, kuten turvallisuutta ja omanarvontunnetta, kun taas niiden puute voi näkyä arjessa stressin tunteina sekä konkreettisesti perushyödykkeiden kuten ruoan ja asumiseen liittyvinä puutteina.

Vastaajista 32,8 prosenttia koki, että he tarvitsevat tukea suomen kielen opiskelussa ja kielikursseille pääsyssä. Vastaajista 27,4 prosenttia koki tarvitsevänsä tukea suomen kielen opiskelussa ja kielikursseille pääsyssä heti muuton jälkeen, ja 5,4 % tarvitsi sellaista tukea tällä hetkellä. Kielitaitoa voidaankin pitää ennakkoehdona uuteen yhteiskuntaan kotoutumisen kannalta, sillä se on sidoksissa koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin,

työllistymiseen, palveluiden käyttöön, yhteyksiin kantaväestön kanssa sekä yleiseen viihtymiseen uudessa yhteiskunnassa. Lisäksi kielitaito toimii porttina omien tunteiden ilmaisemiseen. Näin ollen se on resurssi, joka liittyy myös kokemuksiin ja jolla on merkitystä hyvinvoinnin kannalta. (Tarnainen & Suni 2005, 9.) Useimmat vastaajista erittelivät vastauksissaan, että he tarvitsevat tai olisivat tarvinneet apua kielikursseille hakemiseen, ja osa kertoi, että kielikursseja ei järjestetä tarpeeksi tai että paikkaa kursseille voi joutua odottamaan liian pitkiä aikoja, jolloin kursseja pitäisi järjestää Kaakois-Suomessa enemmän. Vastauksista ilmeni, että osa vastaajista on tyytyväisiä siihen, miten heitä on tuettu pääsemään kielikursseille, ja he korostavat, että nimenomaan kielikurssit ovat olleet yksi tärkeimmistä tuen muodoista heti muuton jälkeen.

Vastaajista 20,2 prosenttia kertoi tarvitsevänsä informaatiota, ohjausta ja neuvontaa suomalaisesta yhteiskunnasta, oikeuksista ja velvollisuuksista sekä palvelujärjestelmästä. 15,8 prosenttia tarvitsee tällaista tukea heti muuton alkuvaiheessa, 3,3 prosenttia vaikeassa elämäntilanteessa ja 1,1 prosenttia tällä hetkellä. Näin ollen tällaisen tuen tarve keskittyy heti muuton jälkeiseen aikaan. Alkuvaiheen ohjauspalveluihin onkin syytä kiinnittää huomiota, sillä ne voivat edesauttaa kiinnittymistä ympäröivään yhteiskuntaan, mikäli asioiden hoito, opiskelu ja työllisyys sujuvat hyvin. Epäselvä tieto puolestaan voi estää omatoimisuutta sekä avun hakemista. Näin ollen ymmärrettävä tieto palvelujärjestelmästä on tärkeällä sijalla sekä



kotoutumisessa että voimaantumises-  
sa, sillä se auttaa yksilöä asioimaan it-  
senäisesti palvelujärjestelmässä ja te-  
kemään perusteltuja päätöksiä (Heino  
& Kärmeniemi 2013). Myös valtion ko-  
touttamisohjelmassa nostetaan vuosille  
2012–2015 yleiseksi tavoitteeksi kaikille  
maahanmuuttajille saavutettavissa ole-  
vien alkuvaiheen ohjaus- ja neuvonta-  
palveluiden juurruttaminen (Valtion ko-  
touttamisohjelma 2012, 30–31).

Vastaajista 17,4 prosenttia kertoi tar-  
vitsevansa tukea työllistymisessä. 2,7  
prosenttia tarvitsisi tällaista tukea heti  
muuton jälkeen, 3,2 prosenttia vaikeassa  
elämäntilanteessa ja 11,5 prosenttia tällä  
hetkellä. Vastaajat kertovat, että erityises-  
ti tukea tarvittaisiin työpaikan etsimisessä,  
työhakuprosessissa sekä koulutusta  
vastaavan työn löytämisessä. Työn näh-  
dään tukevan kotoutumista eri tasoilla;  
se antaa mahdollisuuden tutustua suo-  
malaiseen elämäntapaan ja yhteiskun-  
taan, sen mukana kielitaito voi parantua,  
syntyy taloudellista riippumattomuutta,  
kodin ulkopuolisia sosiaalisia suhteita,  
ja itsetunto kohoa (Alitolppa-Niittamo  
2005, 39). Lisäksi työttömyys vaikuttaa  
tuloihin ja asumisolosuhteisiin sekä elä-  
mäntapatekijöihin ja sitä kautta myös  
hyvinvointiin ja terveyteen (Mannila  
2002, 150).

Vastaajista 14,2 prosenttia kertoi tarvit-  
sevansa psykologista tukea: 5,5 prosent-  
tia heti muuton jälkeen, kuusi prosent-  
tia vaikeassa elämäntilanteessa ja 2,7  
prosenttia tällä hetkellä. Psykologisella  
tuella tarkoitetaan yleensä asiakkaan ja  
psykologian ammattilaisen välistä kes-  
kustelua asiakkaan elämäntilanteesta.

Psykologisen tuen tarve syntyy yleensä  
erilaisissa elämän kriisi- ja taitekohdissa,  
ja maahanmuutto voidaankin käsittää  
suurena elämänmuutoksena, jolloin ta-  
pahtuu useampi iso elämänmuutos: tu-  
tusta ympäristöstä irrottautuminen sekä  
mahdollisesti tärkeistä asioista ja ihmi-  
sistä luopuminen, uuteen yhteiskuntaan  
kotoutuminen sekä uusien asioiden  
opetteleminen. Lisäksi rasismi, syrjintä-  
ja väkivaltakokemukset sekä verkoston  
puute, sosioekonomisen aseman lasku  
ja yksinäisyys voivat vaikuttaa mielen-  
terveyteen sekä psykologisen tuen tar-  
peeseen (esim. Malin & Suvisaari 2010,  
157–158.)

Vastaajista 13,7 prosenttia koki tarvitse-  
vansa tulkin tukea: 10,4 prosenttia heti  
muuton jälkeen ja 3,3 prosenttia vai-  
keissa elämäntilanteissa. Eri lait velvoit-  
tavat viranomaisia käyttämään tulkki- ja  
käännöspalveluja erityisesti silloin, kun  
on päätettävä maahan muuttaneen tai  
turvapaikanhakijan oikeuksista, etuuk-  
sista tai velvollisuuksista tai kun asian  
selvittäminen muutoin vaatii kielipalve-  
lujen käyttämistä. Asianomaisen itsensä  
aloitteesta vireille tulevissa asioissa on  
asianomaisen itse huolehdittava tulk-  
kauksesta ja kääntämisestä omalla kus-  
tannuksellaan. Uudessa kotoutumislai-  
sa (1386/2010) on kuitenkin suositus,  
että viranomainen huolehtii tarvittaessa  
ja mahdollisuuksien mukaan tulkkaami-  
sesta, vaikkakaan se ei kaikissa tapauk-  
sissa ole velvollisuus. Tärkeätä olisikin  
varmistaa, että asiakas voisi osallistua  
itseään koskevaan päätöksentekoon,  
ilmaista näkökulmaansa ja tunteitaan  
sekä tulla kuulluksi, sillä jos ymmärrystä  
ei ole, koko perheen asioiden hoito voi

hidastua huomattavasti, voi aiheutua väärinkäsityksiä sekä syntyä epäluottamusta (Heino & Kärmeniemi 2013).

Vastanneista 13 prosenttia kertoi haluavansa perheenjäsenten, sukulaisten ja ystävien tukea. Läheisiltä saatu tuki saatetaan kokea luonnolliseksi jatkumoksi vuorovaikutukselle läheisten kanssa, jolloin on lohduttavaa saada ymmärrystä, tukea ja myötätuntoa ihmisiltä, jotka ovat tuttuja pidemmältä ajalta. On huomionarvoista, että läheisten tuki oli vastaajien mukaan merkityksellistä erityisesti vaikeissa elämäntilanteissa (7,1 %), jolloin läheisiltä oli mahdollisuus saada tukea esimerkiksi keskustelujen ja neuvon avulla tilanteen selvittämiseen.

Emotionaalista tukea kertoi tarvitsewansa 9,3 prosenttia vastanneista: 5,5 prosenttia piti sitä erityisen tärkeänä vaikeissa elämäntilanteissa. Emotionaalinen tuki eroaa psykologisesta tuesta siten, ettei emotionaalisen tuen antajan tarvitse välttämättä olla psykologi tai muu auttamistyössä oleva työntekijä, vaan se voi olla joku muu henkilö, kuten naapuri, ystävä, työkaveri tai perheenjäsen, joka kuuntelee, lohduttaa, antaa neuvoja ja auttaa luomaan positiivisia tulevaisuuskäymä keskustelujen aikana (Heino & Kärmeniemi 2013). Vastauksissa emotionaalinen tuki liitettiin myös ymmärrykseen ja ystävällisyyteen, mikä tuo esille myös sen, että on merkityksellistä millä tavalla maahanmuuttajataustaisiin perheisiin suhtaudutaan yksilöllisissä arkipäivän kohtaamisissa yhteiskunnassa sekä peruspalvelukontekstissa kantaväestön taholta.

Sosiaalitoimisto, Kela ja työvoimatoimisto ovat ne organisaatiot, joissa maahanmuuttajat joutuvat asioimaan eniten sosiaaliturva- ja kotouttamisasioiden vuoksi. Nämä organisaatiot vastaavat hyvin pitkälle ohjauksesta, neuvonnasta etuuksien myöntämisestä sekä kotouttamistoimenpiteiden järjestämisestä. 9,3 prosenttia vastanneista kokikin tarvitsewansa näiden organisaatioiden tukea: kuusi prosenttia heti muuton jälkeen, 2,2 prosenttia vaikeassa elämäntilanteessa ja 1,6 prosenttia tällä hetkellä.

Sosiaalinen tuki voidaan käsittää tilannekohtaiseksi, erilaisissa elämäntilanteissa lähellä olevien ihmisten tueksi, jota annetaan vuorovaikutuksena yksilön ja tämän ympäristön kanssa kohtalaisen kiinteissä sosiaalisissa verkostoissa (Törönen 2010, 26). Venäjän kielessä sosiaalisella tuella tarkoitetaan yleensä rahallista tukea, mutta sillä voidaan tarkoittaa myös yhteisön tukea. Vastauksissa sosiaalista tukea selitettiin tarkemmin vain muutamissa vastauksissa, joista kävi ilmi, että sillä tarkoitettiin rahallista tukea tai käytännön tukea, kuten neuvontaa palvelutilanteissa. Vastaaajista 7,6 prosenttia koki tarvitsewansa sosiaalista tukea: 3,9 prosenttia muuton jälkeen, 2,2 prosenttia vaikeassa elämäntilanteessa ja 1,6 prosenttia tällä hetkellä.

Vastanneista 45,4 prosenttia kertoi tarvitsewansa muuta tukea taulukossa mainitun tuen lisäksi. Emme kuitenkaan luokitelleet kaikkia vastauksia, koska ne esiintyivät niin harvoin. Kielellistä tukea eri elämänvaiheissa tarvitsi 6,6 prosenttia, ammattitutkintoon tai edellisen tutkinnon pätevöittämiseen

tähtäävää koulutusta 4,4 prosenttia, tukea virallisten lomakkeiden täyttämiseen 3,9 prosenttia, terveyspalveluja ja lääketieteellistä tukea 3,3 prosenttia, maahanmuuttotoimiston palveluita 2,8 prosenttia, lakiapua 2,2 prosenttia, kanssakäymistä ja ystävyyssuhteita 2,8 prosenttia. Loput vastaukset olivat sellaisia, joita antoi alle 2,2 prosenttia vastaajista, ja suurin osa oli yksittäisvastauksia.

On huomion arvoista, että 46 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heidän perheensä tarvitse minkäänlaista tukea. Tähän esitetiin erilaisia syitä, kuten se, että selviää itsenäisesti ilman valtiollista tukea ja yrittää ratkaista kaikki ongelmat perheen kesken, on töissä eikä tarvitse valtion tukea tai se, että vaikeita elämäntilannetta ei ole ollut. Voi myös olla, että tuen tarpeettomuuden kokemukseen vaikuttaa perheen ymmärrys saatavissa olevasta tuesta.

## YHTEENVETO

Työttömyys ja toimeentulo ovat yhdessä suurimmat perheille huolta aiheuttavat tekijät. Näillä osa-alueilla myös perheet itse toivovat eniten tukea. Taloudellisen tuen tarve nousee erityisen tärkeäksi vaikeissa elämäntilanteissa. Tukea tarvitaan erityisesti työpaikan etsimisessä, työnhakuprosessissa sekä koulutusta vastaavan työn löytämisessä.

Ikä vaikuttaa huolen määrään. Sellaisissa perheissä, joissa on yli 46-vuotiaat vanhemmat, koetaan huolta työttömyydestä, toimeentulosta, perheenjäsentensä sairaudesta, parisuhteen tilasta, perheen yhteisestä ajasta, epävarmuutta tulevaisuudesta sekä työhön liittyviä paineita enemmän kuin perheissä, joissa on nuoremmat vanhemmat. Lisäksi iäkkäämmät ovat vähiten tyytyväisiä työhönsä ja kokevat, että menojen kattaminen perheiden tuloilla on hankalaa, oma terveys on heikompi ja suhde lapseen huonompi kuin nuoremmilla. Heillä on myös enemmän yksinäisyyden ja syrjinnän kokemuksia. Tämän vuoksi erityistä huomiota olisi kiinnitettävä iäkkäämpien palveluiden kehittämiseen.

Valtaosa vastaajista on tyytyväisiä parisuhteeseensa, mutta joka kymmenennessä perheessä parisuhde aiheuttaa huolta. Huoli parisuhteesta liittyy myös siihen, että vastaaja kantaa huolta tulevaisuuden epävarmuudesta, sekä stressiin ja yksinäisyyden kokemuksiin. Tämän vuoksi erityistä huomiota tulisi kiinnittää kulttuurisensitiivisten parisuhdetta tukevien palveluiden kehittämiseen.

Valtaosa vastaajista on myös tyytyväisiä kaikkiin perus- ja lapsiperheiden palveluihin. Tyytyväisyydestä huolimatta tukea tarvittaisiin palveluiden käytössä erityisesti heti maahan muuton jälkeen. Tämän tuen tulisi sisältää selkeää informaatiota, ohjausta ja neuvontaa, joka koskee suomalaista yhteiskuntaa ja palvelujärjestelmää sekä perheiden oikeuksia ja velvollisuuksia. Tällöin tulkkauksen järjestäminen on välttämätöntä.

Sosiaalitoimistossa tulisi kiinnittää huomiota asiakkaiden näkökulmien huomioon ottamiseen päätöksenteossa, asiakkaan ymmärretyksi tulemisen varmistamiseen, asioinnin sujuvuuteen sekä siihen, että asiakkaalla olisi tunne työn tekijän aidosta halusta auttaa. Tulkkauksen järjestämisen lisäksi ammatillinen kohtaamisosaaminen on tärkeää.

Perheet tarvitsevat tukea suomen kielen opiskelussa sekä pääsyssä suomen kielen kursseille. Olisi tärkeää järjestää vmahdollisuuksia osallistua kielikursseille heti Suomeen muuton jälkeen ja pyrkiä siihen, ettei kielikurssien välillä olisi liian pitkiä aikoja. Motivaatio kielen oppimiseen lisääntyy, jos kieliopinnot voidaan kytkeä ammattiopintoihin. Tärkeää olisi myös antaa tietoa ja ohjausta kursseille hakemisessa.

## Lähteet

- Alitolppa-Niitamo, A. (2005) Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. (toim.) Alitolppa-Niitamo, A., Söderling, I., Fågel, S. Helsinki: Väestötutkimuslaitos, Kotipuu, 37–50.
- Heino, E. & Kärmeniemi, N. (2013) Cultural interpretation as an empowering method in social work with immigrant families. Teoksessa Empowering Social Work: Research and Practice. (toim.) Törrönen, M., Borodkina, O., Samoylova, V. & Heino, E. Kotka: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö. Kopijyvä Oy, 88–117.
- Hirstiö-Snellman, P. & Mäkelä, M. (1998) Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveyspalvelujen asiakkaina. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, 12, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kurkinen, J., Vuorijärvi, P. & Kinnunen, P. (2008) Hyvinvointi ja palvelut Kuusamossa. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavilla: <http://www.kuusamo.fi/dman/Document.phx?documentId=sv04809215505512&cmd=download> (Viitattu 12.8.2013).
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.
- Malin, M., Suvisaari, J. (2010) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Teoksessa Kulttuurit ja lääketiede. (toim.) Huttunen, M., Pakaslahti, A. Porvoo: Duodecim, 134–163.
- Mannila, S. (2002) Köyhyys ja terveyserot. Teoksessa Kohti terveyden tasa-arvoa. (toim.) Kangas, I., Keskimäki, I., Koskinen, S., Maderbacka, K., Lahelma, E., Prättälä, R. & Sihto, M. Helsinki: Edita Prima Oy, 149–158.
- Tarnainen, M. & Suni, M. (2005) Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa Maahanmuuttajien elämää Suomessa. (toim.) Paananen, T. Helsinki: Tilastokeskus, 9–20.
- Törrönen, M. (2010) Lapsuuden elinolot ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. (toim.) Törrönen, M. & Pärnä, K. Porvoo: Mannerheimin lastensuojeluliiton Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiö, 15–39.
- Valtion kotouttamisohjelma (2012) Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: [http://www.tem.fi/files/33350/Valtion\\_kotouttamisohjelma\\_vuosille\\_2012-2015\\_1.6.2012\\_2.pdf](http://www.tem.fi/files/33350/Valtion_kotouttamisohjelma_vuosille_2012-2015_1.6.2012_2.pdf). (Viitattu 20.8.2013).



## OSA III:

### KULTTUURISENSITIIVISET UUDET TOIMINTATAVAT



Venäjällä ollaan ylpeitä maan korkeakulttuurista. Erityisesti klassinen musiikki, baletti, teatteri ja maalaustaide ovat arvostettuja, ja lapsille opetetaan kirjallisuutta jo alakoulussa.

## Kulttuurinen sensitiivisyys

### Johdanto

Tässä artikkelissa tarkastelen kulttuuria ja kulttuurista sensitiivisyyttä arjen elämän näkökulmasta. Mitä tapahtuu arjisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa kohtaavat eri maista lähtöisin olevat ihmiset? Lähestyn ilmiötä erityisesti kulttuurisen skriptin näkökulmasta, johon liittyy vahvasti yksilön kuuluminen ja suhde sosiaaliseen yhteisöön ja ympäröivään yhteiskuntaan. Suomeen aikuisiässä muuttava ihminen oppii kokemuksen kautta monia arkipäiväisiin tilanteisiin liittyviä, hänelle ehkä aluksi vieraita ja outojakin skriptejä. Onnistumisen, erehdyksen ja usein toivottavasti huumorintajun avulla yksilö oppii toimimaan tilanteissa, joissa oma kulttuurinen käsikirjoitus ei toimi (miten työyhteisössä puhutellaan esimiestä, pitääkö kätellä vai halata, otetaanko kengät pois sisään tultaessa, miten päiväkodin juhliissa

toimitaan, tuodaanko opettajalle lahjoja lukukauden päättäjäisissä).

Kun ihminen muuttaa pois vakituisesti kotimaastaan, hän saa hakemuksen perusteella aikoinaan oleskelu- ja työluvan uuteen kotimaahansa. Hän voi saada myös uuden kotimaansa kansalaisuuden, joka takaa täysivaltaisen yhteiskunnan jäsenyyden. Passi takaa muuttajalle juridiset ja poliittiset oikeudet sekä velvollisuudet uudessa kotimaassa. Muuttajalle tehdään mahdollisesti kotoutumissuunnitelma, jonka myötä hän löytää paikkansa koulutuksessa ja työelämässä ja jossa hänelle luvataan oman kulttuurinsa säilyttäminen. Asiakirjat, suunnitelmat tai työ- tai koulutuspaikat eivät kuitenkaan takaa tulijalle automaattisesti osallisuutta ja jäsenyyttä uuteen kotimaahansa ja yhteiskuntaansa.

### Monikulttuurinen arki Suomessa

Monikulttuurisuudesta on tullut parin viimeisen vuosikymmenen aikana Suomessa arkipäivää. Sekä kunnallisissa, yksityisissä että kolmannen sektorin palveluissa työskentelevät työntekijät

ovat nähneet käytännössä, miten eri maista Suomeen muuttaneet ihmiset ja perheet kotoutuvat uuteen kotimaahansa kieltenoppimisen, koulutuksen ja työllistymisen kautta. Niin sanottuun

kantaväestöön kuuluvia eri sektoreiden työntekijöitä on ”koulutettu” vuosien ja vuosikymmenien aikana ”kohtaamaan eri kulttuureita”, jotta vuorovaikutus eri maista tulleiden asiakkaiden kanssa sujui paremmin. Monen Suomeen muuttaneen maahanmuuttajan kotoutuminen onkin sujunut hyvin. Kaikilla ei mene yhtä hyvin: maahanmuuttajataustaisen väestön työttömyysaste on suurempi kuin kantaväestön, ja asunnottomuustilastot osoittavat maahanmuuttajien suhteellisen osuuden olevan suuri verrattuna kantaväestöön. Erityisen huolestuttavaa on nuorten maahanmuuttajataustaisen henkilöiden riski syrjäytyä työ- ja asuntomarkkinoilta.

Myös maahanmuuttajia ja kotouttamispolitiikkaa koskeva lainsäädäntö on muuttunut. Erilaiset infopaketit antavat ohjeita Suomessa asuville ja tänne muuttaville henkilöille esimerkiksi sosiaali- ja

terveydenhuollon palveluista ja työvoimamahallinnossa, ja lainsäädäntö sääntelee näitä seikkoja. Erilaisista oppaista saa tietoa maahanmuuttobyrokratiasta sekä muun muassa asunnon hakemiseen liittyvästä asioista ja työelämän pelisäännöistä. Ohjeita saa myös suomalaisuudesta, esimerkiksi siitä, ettei suomalaisten vaitonaisuus ole merkki epäkohteliaisuudesta. Oppaat ohjeistavat maahantulijaa, että Suomessa pärjää, jos tulee töihin ajoissa ja muistaa olla hiljaa kerrostalon ilmoitustaululle merkittyjen aikarajojen puitteissa. Oppaita tutkimalla muuttaja saa hyödyllisiä neuvoja ja vinkkejä uudessa kotimaassa pärjäämiseen. Pääosa arjen kotouttamistyöstä kuitenkin tehdään aivan tavallisissa suomalaisissa päiväko-deissa, kouluissa, oppilaitoksissa, työpaikoilla ja muilla julkisen elämän sektoreilla. Arkisissa vuorovaikutustilanteissa kohtavat erilaiset kulttuurisesti muotoutuneet tavat ja odotukset olla ja elää yhdessä.

## Kulttuurin merkitys arjessa

Kulttuurin käsite on ajan saatossa saanut uusia muotoja. Nykytietämyksen mukaan kulttuurit eivät enää koostu yhdestä kulttuurista vaan monista erilaisista kulttuureista ja kulttuurisista malleista. Kulttuurit ovat sekoittuneet toisiinsa maailmanlaajuisen muuttoliikkeen ja esimerkiksi tietoliikenteen kehityksen myötä. Myöskään kansakunnat eivät ole paikallisia, selkeärajaisia tai sisäisesti yhtenäisiä. Hall (2003, 85–86) vertaa kulttuurista mallia kriketin peluuseen, jossa merkityksiä ei ole lyöty lukkoon, vaan ne ovat jatkuvan ”kähminnän, kiistelyn ja muuntelun kohteena”. Kulttuuriset muodot ja

käytännöt eivät ole ”puhtaita”, vaan niissä on elementtejä muista kulttuureista.

Yksilö kulttuurinsa jäsenenä ei ole irrallinen osa ympärillään olevaa yhteisöä ja yhteiskuntaa. Berger ja Luckmann (1966/1994) pohtivat klassikkoteoksessaan tiedon yhteiskunnallisia sidonnaisuuksia ja toteavat, että ”se mikä on todellisuutta tiibetiläiselle munkille, ei ole todellista amerikkalaiselle liikemiehelle”. Menemättä tämän artikkelin puitteissa syvemmälle Bergerin ja Luckmannin sosiaalista konstruktionismia ja tiedon yhteiskunnallisia sidonnaisuuksia



käsittelevään ajatteluun, haluan kuitenkin käyttää em. tiedemiesten esimerkkiä autiolla saarella yksin elävästä Robinson Crusoesta<sup>3</sup> ja hänen seurakseen saapuvasta Perjantaista valottamaan käsitystäni erilaisten kulttuuristen merkitysten ja muotojen kohtaamisesta sekä siitä, mitä tieto ja tietäminen voivat merkitä ihmisten välisissä kohtaamisissa ja sosiaalisissa suhteissa.

Berger ja Luckmann (1966/1994) kuvailevat autiolla saarella asuvaa Robinson Crusoeta, joka toistaa päivittäin monimutkaista liikesarjaa rakentaessaan kanoottia. Toistaessaan liikesarjaansa, Robinson voi työnsä uudelleen aloittaessaan todeta: ”tässä sitä taas mennään”, jolloin hänelle muodostuu eräänlainen tapa tehdä työtä päivästä päivään, vuodesta toiseen. Kun autiolle saarelle ilmestyy toinen henkilö, Perjantai, syntyy toinen toisilleen vieraiden henkilöiden välille vuorovaikutusta.

## Kulttuurisesti määritelty tieto

Tieto on ihmisten välisessä toiminnassa tuotettua. Esimerkiksi erilaisten ihmisten luokittelu erilaisiin ryhmiin etnisen taustan, rodun, sukupuolen tai muun ominaisuuden perusteella perustuu sosiaalisesti tuotettuihin määritelmiin eroista ja luokitteluperusteista. Puhutaan tummaihoisista ja valkoihoisista, ulkomalaisista ja suomalaisista. Esimerkiksi käsite *maahanmuuttaja* on muotoutunut Suomessa viime vuosikymmenien aikana käsitteeksi, johon on sisällytetty (usein myös negatiivista) kollektiivista

Oletuksena on, että kaksi erilaisista sosiaalisista maailmoista lähtöisin olevaa henkilöä alkaa toimia yhdessä ja vuorovaikutus tapahtuu tilanteessa, joka on molemmille osapuolille vieras. Niin kauan kuin toiminta on Robinson Crusoen ja Perjantain välistä vuorovaikutusta, toimintaa ohjaa osapuolten tieto instituution syntyhistoriasta. Berger ja Luckman (mts.) jatkavat klassikkokertomusta Robinsonista ja Perjantaista lisäämällä tarinaan vielä kolmannen henkilön, henkilön C. Kolmannen osapuolen tullessa mukaan kuvioon, kahden alkuperäisen toimijan syntyhistoriansa vuoksi läpinäkyvä ”tässä sitä mennään” muuntuu muotoon ”asiat täytyy tehdä näin”. Tilanne ei ole enää alkuperäisille toimijoille, Robinsonille ja Perjantaille, läpinäkyvä, vaan kuvaan astuvat valtakysymykset sekä kysymys siitä, kenellä on tietoa ja kenen tieto on tärkeämpää tai oleellisempaa kuin toisten.

merkityksenantoa ja joka perustuu sosiaalisesti tuotettuihin eroihin ja luokitteluperiaatteisiin. Käsite *maahanmuuttaja* ei ole siis sidoksissa yksilön lähtömaahan tai kulttuuriin, vaan kaikki ei-suomalaiset luokitellaan usein tähän kategoriaan. (ks. Jokinen ym. 2004; Anis 2008; Katisko 2011; 2013.)

Kulttuurisesti ja historiallisesti määritelty tieto tarkoittaa sitä, että asioiden ymmärtäminen on yhteydessä siihen, missä ja milloin eletään ja millaisia kokemuksia

<sup>3</sup> Bergerin ja Luckmannin kommentaarit koskevat Daniel Defoen teosta Robinson Crusoe. Myöhemmin Mihael Tournier kirjoitti teoksensa Perjantai, jonka alkuperäinen ranskankielinen painos ilmestyi vuonna 1967.

ihmisillä on kussakin yhteiskunnassa (ks. Burr 1995). Näin asioiminen palvelujärjestelmässä tai työelämässä toimiminen muotoutuu yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti erilaiseksi eri yhteiskunnissa. Kun maahanmuuttajataustainen henkilö tulee asiakkaaksi esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelujen piiriin, hän tuo tullessaan oman käsityksensä ja tietonsa asiakkaan ja työntekijän välisestä vuorovaikutuksesta ja rooleista. Usein kuulee puhutavan, että maahanmuuttajataustaisilla henkilöllä on puutteita joko kielitaidon tai muiden tietojen suhteen. Vajavuudet tiedoissa ja taidoissa saattavat johtaa syrjäytymiseen elämisen monella sektorilla.

Tiedon saamiseen ja vastaanottamiseen liittyvät luonnollisesti yksilön henkilökohtaiset taidot ja esimerkiksi koulutuksen kautta saatava tieto ja tietämys. Tieto voi olla myös yhteiskunnallisesti jakaantunutta siten, että ihmisillä ja ihmisryhmillä on hallussaan erilaista tietoa. Näin ollen esimerkiksi maallikon ja asiantuntijan tieto voi olla erilaista. Kyse ei kuitenkaan ole tiedosta kapeassa kognitiivisessa mielessä, vaan myös normeista, asenteista ja tunteista. (Berger & Luckmann 1966/1994, 87–90.) Käytännössä on viimekädessä kysymys siitä, millaista tietoa yhteiskunnassa pidetään arvokkaana ja toimitaanko siten, ”miten on aina toimittu” tai ”maassa maan tavalla”.

## Kulttuuriset skriptit

Tieto ja sosiaalinen toiminta ovat siis keskenään yhteydessä jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa. Tieto ohjaa ihmisiä toimimaan tietyllä tavalla, mutta ihmisellä on myös lukuisia vaihtoehtoja ymmärtää maailmaa. Voidaan puhua myös eräänlaisesta sosiaalisesta tietovarannosta, joka kasvaa, kehittyy, karttuu ja välittyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Berger ja Luckmann (1966/1994, 79) kirjoittavat ”reseptitiedosta”, joka koskee tiettyjä käytännön elämän tilanteita ja niistä suoriutumista. Reseptitiedon voi rinnastaa myös eräänlaisiksi skripteiksi, käsikirjoituksiksi tai kulttuurisiksi malleiksi toimia yhteiskunnassa ja arjen tilanteissa.

Käsitteitä kulttuurinen malli, kulttuurinen skripti tai käsikirjoitus on hyödynnetty monella tavalla ja monella eri tieteenalalla. Olen omassa tutkimuksessani (Katisko

2011; 2013) käyttänyt käsitettä kuvaamaan tietoa, jota meillä on toistuvista arkielämän tilanteista. Skriptejä käytetään oman toiminnan organisointiin tutuissa arkielämän tilanteissa, ja niiden avulla tulkitaan toisten toimintaa. Ne toimivat kokemusten mieleen painamisen välineinä varastoiden muistiin kaiken sen, minkä olemme oppineet eri tilanteissa. Esimerkiksi tiedämme suurin piirtein sen, miten vaikkapa syntymäpäiväkutsuilla toimitaan. Kulttuurisen ulottuvuuden skriptiin tuo se, että se omaksutaan tiettyssä kulttuurisessa kontekstissa ja sosialisatioprosessissa. Yhteiskunnassa toimiminen ja sosiaalinen elämä perustuvat kulttuuristen ja kognitiivisten skriptien noudattamiseen. Viimekädessä on kysymys siitä, kenen skriptien mukaan yhteiskunnassa toimitaan? Erityisesti silloin, kun hallitsevassa asemassa olevien kulttuuristen

skriptien tukipilareina on yhteiskunnallisia käytäntöjä ja rakenteita, jotka voimistavat ja legitimoivat niitä, ne hyväksytään helposti normaaleina tai luonnollisina tapoina toimia. Esimerkiksi sosiaalityön piirissä "asiakassuunnitelma" tai suunnitelmallinen asiakastyö saattaa näyttäytyä maahanmuuttajataustaiselle asiakkaalle pelkkinä palaverina ja kokouksina. Itse sosiaalityö institutionaalisena auttamisjärjestelmänä voi olla vieras, jolloin sen

tarjoama tuki ja palvelu muuttuu asiakkaan kannalta kontrolliksi ja pakkotoimiksi. Uusien työmuotojen kehittäminen voi olla paikallaan silloin, kun asiakas ei hyödy vallitsevista työtapoista.

Lopuksi palaan otsikon käsitteeseen kulttuurinen sensitiivisyys ja esitän muutaman toimenpide-ehdotuksen, joiden myötä käsitteen mukainen työote sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla voisi toteutua.

## YHTEENVETO

Kulttuurinen sensitiivisyys on valtasuhteiden ja eriarvoisuuden tiedostamista. Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kohdatessa kohtaavat erilaiset kulttuuriset käsikirjoitukset. Kysymys on vuorovaikutuksesta siten, että molemmat osapuolet tunnistavat omat tapansa olla ja elää arjessa. Jokainen ihminen haluaa kokea olevansa arvokas. Eri kulttuureista tulevia ihmisiä tulee kohdalla arvostavasti ja heidän osallisuuteensa ja kotoutumiseensa tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Olennaista on huomioida, toimitaanko aina yksipuolisesti valtakulttuurin skriptin/käsikirjoituksen mukaan. Asiakastilanteissa ei pidä yksipuolisesti toimia nk. suomalaisen mallin mukaan, vaan skriptien vaihdon pitäisi olla jokapäiväistä toimintaa.

Kantaväestöön kuuluvan työntekijän tärkeä rooli monikulttuurisissa kohtaamisissa on olla kuuntelija, kysyjä, myönteisen palautteen antaja: eri maista ja kulttuureista tulevien asiakkaiden asiakkuuteen saattaa liittyä valtakulttuurista eroavia kulttuurisia käsityksiä, jotka tulee ottaa huomioon työskentelyssä. Erilaiset kulttuuriset käsitykset, tavat hahmottaa maailmaa, kulttuuriset käsikirjoitukset, tulee huolellisesti selvittää.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan töihin tulee palkata maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, joiden haastavana tehtävänä on tunnistaa sekä suomalaisen että oman kulttuurinsa skriptit.

### Lähteet

- Anis, M. (2008) Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinat. Helsinki: Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1994 [1966]) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Helsinki: Gaudeamus.
- Burr, V. (1996) An Introduction to Social Constructionism. London and New York: Routledge.
- Hall, E. (2003) Monikulttuurisuus. Teoksessa Erilaisuus. (toim.) Lehtonen, M. & Löytty, O. Jyväskylä: Gummerus, 85–130.
- Jokinen, A., Huttunen, L. & Kulmala, A. (2004) Johdanto: neuvottelu marginaalien kulttuurisesta paikasta. Teoksessa Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. (toim.) Jokinen, A., Huttunen, L. & Kulmala, A. Helsinki: Gaudeamus, 9–19.
- Katisko, M. (2011) Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2011:9. Helsinki: Unigrafia.
- Katisko, M. (2013) Tasavertaisena vai ulkopuolisena kansalaisena? Monikulttuurisissa työyhteisöissä rakentuu kansalaisuus osallisuutena, jäsenyytenä ja mahdollisuutena. Siirtolaisuus – Migration 3/2013. Turku: Siirtolaisuusinstituutti, 11–15.



Eveliina Heino  
Nadezda Kärmeniemi

Venäjällä huostaanotto tarkoittaa useimmiten vanhempainoikeuksien menettämistä, mikä voi vaikuttaa venäläistaustaisten perheiden suhtautumiseen lastensuojelun työntekijöihin myös Suomessa.

## Kulttuuritulkki lastensuojelun työntekijöiden ja venäläistaustaisten perheiden tukena

*"En ole suurten salaisuuksien paljastaja tai taikatemppujen tekijä. Olen eri osapuolten välisten ennakko-oletusten purkaja, arvoihin, arkipäivään, perhe-elämään ja sosiaalityöhön liittyvien asioiden selventäjä sekä tiedon välittäjä. Työni yksinkertaisena ja monimutkaisena tavoitteena on se, että perheet ja työntekijät voisivat luottaa toisiinsa ja tehdä yhteistyötä." (Kulttuuritulkki.)*

### Johdanto

Käsitlemme artikkelissamme Empowerment of Families with Children -projektin kulttuuritulkkikokeilua, joka toteutettiin Kymenlaaksossa vuosina 2011–2013. Kokeilun käynnistämisen taustalla oli työntekijöiden tarve kulttuuritietoisten työmenetelmien kehittämiseen. Kulttuuritulkkina toimi projektin aikana yksi venäjän kieltä äidinkielenään puhuva henkilö, joka on muuttanut Venäjältä Suomeen, ja jolla on psykologian ja kasvatustieteen koulutus. Hän työskenteli lastensuojelun työntekijöiden sekä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Kulttuuritulkki toimi kulttuurisena välittäjänä ja sillanrakentajana kahden kulttuurin välillä sekä edisti työntekijän ja asiakkaan luottamusta, parantaen heidän mahdollisuuksiaan tehdä yhteistyötä.

Kulttuuritulkkia on kaksisuuntainen

prosessi, sillä yhtäältä kulttuuritulkki tulkitsee suomalaista kulttuuria venäläistaustaisille perheille ja toisaalta venäläistä kulttuuria suomalaisille työntekijöille. Tärkeällä sijalla oli myös eri osapuolten stereotyyppisten käsitysten purkaminen tukemalla työntekijöitä ja asiakkaita tunnistamaan sekä ne kulttuuriset tekijät, jotka tulee ottaa huomioon kohtaamisessa, että ne tekijät, jotka eivät johdu kohdattavan ihmisen kulttuurista.

Artikkelin alussa kuvaamme kulttuuritulkkitoiminnan sisältöä ja työprosesseja, minkä jälkeen kerromme toimintaa koskevasta tutkimuksesta. Tarkastelemme tutkimuksen valossa asiakkaiden, työntekijöiden ja kulttuuritulkin kokemuksia kulttuuritulkkitoiminnasta. Lopuksi käymme läpi artikkelimme keskeisiä johtopäätöksiä sekä kehittämis ehdotuksia.

## Kulttuuritulkkitoiminta uutena työmuotona lastensuojelussa

Kulttuuritulkki on uudenlainen ja vakiintumaton käsite, joka usein sekoitetaan vieraan kielen tulkkiin. Siksi käsitteen käyttö vaatii perustelua. Vieraan kielen tulkin työtä säätelevät tiukat ammattieettiset säännöt, joiden vuoksi tulkki ei voi juurikaan ottaa kantaa keskusteluun tai esittää lisäkysymyksiä (Oikeusministeriö 2012). Kulttuuritulkkia taas ei sido tulkin ammattietiikka, mikä tarkoittaa sitä, että toiminta voi olla joustavaa ja asiakaslähtöistä, jolloin kulttuuritulkki voi esittää tarkentavia kysymyksiä sekä asiakkaille että työntekijöille.

Vieraan kielen tulkkien käyttöä koskevis- sa tutkimuksissa (Križ & Skivenes 2010; Forsander 1996; Freed 1998) on tullut ilmi, että vieraan kielen tulkkien käyttö sosiaalialalla voi tuottaa haasteita. Näitä ovat esimerkiksi tulkkien vaikea saata- vuus erityisesti kiireellisissä tilanteissa, riittämätön aika tulkin välityksellä käytävään keskusteluun, sekä asioiden al- kuperäisen merkityksen muuttuminen tulkkauksen prosessin aikana ja lastensuoje- luun liittyvän sanaston merkitysten vaihtelut eri kielissä. Lisäksi vieraan kielen tulkki tulee yleensä tulkkauksilanteeseen ulkopuolisena henkilönä, kun taas kult- tuuritulkki solmii samojen asiakkaiden kanssa pysyvämpiä asiakassuhteita.

Kulttuuritulkin toimintaa ohjasivat kun- kin perheen tarpeet, ja hänen toimen- kuvaansa kuului ensinnäkin [asiakkai- den tukihenkilönä toimiminen](#), jolloin hän tavannut asiakkaita yksin, ilman muita työntekijöitä, ja antoi perheille

keskusteluapua. Tällainen tuen muoto olikin hyvin suosittu, sillä perheiden so- siaaliset verkostot voivat olla heikkoja, ja itsensä ilmaiseminen omalla äidinkielel- lä voi tuoda yksilölle helpotusta erityi- sesti vaikeassa elämäntilanteessa.

Toiseksi kulttuuritulkki [välitti asiakkaille tietoa](#) heidän yksilöllisistä tarpeistaan riippuen. Useimmat perheet halusivat saada tietoa erityisesti lastensuojelutyön tarkoituksesta ja sisällöistä, suomalai- sesta sosiaalipalvelujärjestelmästä ja jul- kisista palveluista, lastenkasvatuksesta sekä terveydenhuollosta.

Kolmanneksi [palveluohjaus](#) oli osa- na kulttuuritulkin työtä. Kulttuuritulkki neuvoi perheenjäsenille, mitä palveluita heidän oli mahdollista saada, ja helpotti siten palvelun hakemista. Palveluohjauk- sessa oli paljolti kyse siitä, että pyrittiin löytämään sopivat palvelut yksilöllisiin tilanteisiin, ja että asiakas pystyi jatkossa hakemaan tarvitsemiaan palveluita.

Neljänneksi työhön kuului [käytännön apu](#), mikä tarkoitti esimerkiksi asioimista jonkin viranomastahon luona asiakkaan kanssa, lomakkeiden täyttämistä tai per- heen arkea helpottavien järjestelyjen tekemistä.

Viidenneksi kulttuuritulkin työn osana oli [kielen tulkkauk-](#) sen, mutta keskustelun aikana hän saattoi myös esittää tarken- tavia kysymyksiä sekä työntekijöille että asiakkaille selventäen asioita kummalle- kin osapuolelle. Kulttuuritulkin oli myös

mahdollista ottaa kantaa keskustelun kohteena olevaan asiaan sekä osallistua lastensuojelun työprosesseihin.

Kaikki edellä mainitut toiminnot eivät sisältyneet samanaikaisesti kaikkiin asiakastapauksiin, vaan toiminta oli joustavaa, ja työmuodot vaihtelivat perheiden ja työntekijöiden tarpeiden mukaan.

Kulttuuritulkin asiakkuuksien alkamisen taustalla oli yhteydenotto lastensuojelun työntekijältä, ja päätös yhteisestä tapaamisesta sosiaalitoimen työntekijän, kulttuuritulkin sekä perheen kesken. Tässä tapaamisessa sovittiin yhteisen työn tavoitteista ja sisällöstä. Kulttuuritulkki sekä tapasi asiakasperheitä verkostopalaverissa viranomaisten läsnä ollessa että teki kotikäyntejä yksin ja perhetyöntekijöiden kanssa. Kulttuuritulkin asiakkuudet kestivät muutamasta tapaamisesta yli vuoteen.

Kulttuuritulkkitoiminta muodostui pääosin äitikeskeiseksi, mikä voi johtua useasta seikasta. Perhetyö on ollut hyvin äitikeskeistä myös suomalaisten asiakkaiden parissa, joten työntekijät mahdollisesti noudattivat aikaisemmin opittuja työkäytänteitä (Berg 2008). Osa

asiakasperheistä oli yksinhuoltajaperheitä, joissa pääasiallisena huoltajana oli äiti, ja osassa perheistä vanhemmat olivat eroamassa, jolloin lasten oli tarkoitus asua äidin luona. Lastensuojelullisten kysymysten nähtiin tällöin koskettavan äitejä enemmän kuin isiä.

Lisäksi osalla perheistä oli sellainen tilanne, että äidin koettiin tarvitsevan kulttuuritulkin tukea enemmän kuin isän. Tämä johtui siitä, että isällä oli parempi kielitaito ja suomalaisen sosiaalipalvelujärjestelmän toimintatapojen tuntemus joko suomalaisen syntyperänsä perusteella tai – muutamissa tapauksissa – siitä, että perheen isä oli asunut Suomessa huomattavasti äitiä pidempään. Äidit olivat myös pääasiallisia yhteydenpitäjiä ja kulttuuritulkkipalvelun aktiivisia, oma-aloitteisia käyttäjiä. Tämä voidaan selittää edellä mainituilla seikoilla tai myös sillä, että kulttuuritulkki on nainen ja äiti, mikä mahdollisesti antaa äideille enemmän samaistumispintaa kuin isille. Lisäksi venäläisessä kulttuurissa äitiys on historian saatossa nähty, ja nähdään edelleen, hyvin vahvana roolina, ja päävastuu lasten kasvatuksesta ja arjen pyörytyksestä on edelleen äideillä (Rotkirch 2007, 17–21).

## Kokemuksia kulttuuritulkkitoiminnasta

Kulttuuritulkkitoiminta alkoi syyskuussa 2011, ja helmikuussa 2012 päätettiin tutkia toimintaa. Tausta-ajatuksena oli toive siitä, että tutkimustulokset antaisivat välineitä toiminnan jäsentämiseen, kehittämiseen ja mallintamiseen. Tutkimusaineisto koostuu kolmesta osasta:

(1) sähköpostikysely sosiaalialan työntekijöille, jotka työskentelivät venäläistautisten perheiden kanssa – tähän vastasi yhdeksän henkilöä, (2) kulttuuritulkkitoimintaan osallistuneiden perheiden äitien puhelinhaastattelut – perheitä oli kuusi, ja nämä kaikki olivat lastensuojelun

asiakkaina sekä (3) kulttuuritulkkina toimivan henkilön haastattelu.

Kyselyssä ja haastatteluissa teemoina olivat eri osapuolten kokemukset kulttuuritulkkitoiminnasta sekä toiminnan kehittämisehdotukset. Sekä kyselyssä että haastatteluissa käytettiin

puolistrukturoitua lomaketta, jossa kysymykset olivat kaikille haastateltaville lähes samat ja ne esitettiin samassa järjestyksessä. Seuraavissa luvuissa tutkimusaineistoa analysoidaan asiakkaiden, työntekijöiden ja kulttuuritulkin näkökulmista.

## ■ Asiakkaiden kokemukset

### Emotionaalinen tuki

*Kulttuuritulkki tuki minua emotionaalisesti ja sain keskusteluistamme voimaa. Tämä oli tärkeää, koska minulla oli vaikea tilanne yksityiselämässä, eikä ketään kehen kanssa puhua. (Asiakas 2.)*

*Minulla oli psyykinen stressi, mutta kulttuuritulkki kuunteli ja tuki minua. Hän myös kertoi mitä vaihtoehtoja minulla on, auttoi ajattelemaan positiivisesti ja auttoi ongelmien ratkaisuisa, mikä rauhoitti minua ja toi minulle vahvuutta. (Asiakas 5.)*

Vastaajat toivat esille kulttuuritulkkilta saamansa emotionaalisen tuen tärkeyden. Useilla heistä ei ollut sukulaisia tai muita tukiverkostoja Suomessa, jolloin kulttuuritulkki oli ainoa ihminen, jolle vastaajat pystyivät puhumaan asioistaan. Emotionaaliseen tukeen kuului tällöin keskusteluja, joissa asiakkaiden oli mahdollista jakaa, käsitellä ja purkaa tunteitaan ja kokemuksiaan, tulla kuulluksi sekä osallistua tilanteensa määrittelyyn äidinkielellään.

Vuorovaikutuksessa syntyvät emotiot ovat Siitosen (1999, 152, 154) mukaan tärkeitä yksilön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, sillä ne antavat yksilölle tietoa ja vihjeitä ympäristön turvallisuudesta, ilmapiiristä, hyväksynnästä, tuesta ja toiminnanvapaudesta. Emotionaalinen tuki mahdollisti asiakkaille myös

vaihtoehtojen näkemisen ja positiivisten tulevaisuuskuvien luomisen. Tämän ansiosta he kokivat saaneensa keskustelusta voimaa, vahvuutta ja rauhallisuutta.

Toiveikkuus ja myönteisten tulevaisuuskuvien ajattelemisen lisäävät ihmisen itseluottamusta, itsearvostusta ja myönteistä asennoitumista, ja nämä ovat kaikki yhteydessä voimavarojen vapautumiseen (Kemppinen & Rouvinen-Kemppinen 1998). Lisäksi emotionaalinen tuki voi toimia muunlaisen tuen vastaanottamisen ennakkoehtona, sillä turvattomuuden tunne tai stressitila voi hallita yksilön elämää niin, ettei hän pysty ajattelemaan muuta kuin ongelmiaan. Tällaisessa tilanteessa yksilön on vaikeaa vastaanottaa informaatiota tai tehdä päätöksiä (Riihinen 1996).



## Kielellinen tuki

*Kulttuuritulkki selitti kaikki asiat perusteellisesti ja kysyi työntekijöiltä paljon tarkentavia kysymyksiä. Aikaisemmin monet asiat olivat minulle epäselviä. (Asiakas 2.)*

*Hän antoi sellaisia vastauksia, joihin en itse osannut esittää kysymyksiä. Hän myös selitti oikein minun tilanteeni ja ajatukseni työntekijälle, silloin kun itse en pystynyt. (Asiakas 4.)*

Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Heikkilä-Daskalopoulos 2008; Anis 2008; Peltola & Metso 2008; Hammar-Suutari 2009; Pitkänen 2006) kielimuurin ja ymmärtämisvaikeuksien on esitetty olevan suurimpia suomalaisen työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan yhteistyön esteitä. Oman tutkimuksemme tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa. Vastaajat toivat kuitenkin esille, että teknistä kielen tulkausta tärkeämpää olisi asioiden merkitysten ja asiayhteyksien selventäminen. Haastateltavat kertoivat, että oman asiakkuuden hahmottaminen voi olla hankalaa, jos ei tunneta järjestelmää kokonaisuudessaan.

Kulttuuritulkkaukseen kuuluiakin asioiden selventäminen kummallekin osapuolelle esittämällä tarkentavia kysymyksiä. Vaikuttaa siltä, että nämä lisäkysymykset olivat tärkeällä sijalla. Työntekijät saattoivat uskoa asiakkaalla olleen enemmän tietoa kuin tällä todellisuudessa oli. Asiakkaat eivät aina tienneet mitä kysyä, koska sekä lastensuojelun sosiaalityö että koko suomalainen järjestelmä oli heille vieras.

Asioiden selventäminen lisääkin asiakkaiden tietoisuutta työntekijöiden työstä, mikä on tärkeää yhteistyön ja asiakkaan sitoutumisen kannalta. Lisäksi kielelliseen tukeen kuului väärinkäsitysten oikaisu. Väärinymmärrykset onkin hyvä selvittää,

sillä ne voivat estää yhteistyötä asiakkaan ja työntekijän välillä, vaikeuttaa asiakkaan tarvitseman avun saamista, ja näkyä ongelmien kasaantumisena sekä molemminpuolisena turhautumisena. Lisäksi väärinymmärrysten aiheuttamat negatiiviset tunteet ja työntekijöiden vastustaminen voivat kuluttaa asiakkaiden jo ennestään vähissä olevia voimavaroja.

Asiakkaat toivat lisäksi esille sen, että kulttuuritulkki auttoi heitä vastaamaan työntekijöille. Tämä mahdollisti asiakkaiden aktiivisen osallistumisen keskusteluun ja tilanteensa määrittelyyn antaen mahdollisuuden omien näkemysten ja mielipiteiden kertomiseen. Asiakkaan äänen esille saaminen onkin tärkeällä sijalla sosiaalityössä, sillä se luo yksilölle tunteen siitä, että hänellä on mahdollisuus kontrolloida kohtaloaan ja vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin (Zimmermanin 1995, 583). Tämä on erityisen tärkeää lastensuojelun kontekstissa, jossa sosiaalityöntekijällä on yhteiskunnallista valtaa tehdä asiakasta koskevia päätöksiä. Osallistumisen ja kuulluksi tulemisen kokemukset voivat joko lisätä selviytymisen ja elämänhallinnan tunteita tai päinvastoin heikentää asiakkaan kokemuksia omista mahdollisuuksista vaikuttaa, mikäli asiakas ei tule kuulluksi.

## Tiedon välittäminen

*Kulttuuritulkki selitti sosiaalityöntekijöiden työstä ja minun vanhat pelkoni loppuivat (Asiakas 2).*

*Kulttuuritulkki selitti minulle mitä tukea on mahdollistaa saada erilaisiin elämäntilanteisiin ja mistä. Tällaista tukea tarvittaisiin heti muuton alkuvaiheessa. Silloin tietäisi mistä hakea apua, jos tarvitsee. Ehkä meidänkään perheen ongelmat eivät olisi menneet niin pahaksi. (Asiakas 1.)*

Haastatteluissa tuli esille, että yksi kulttuuritulkin työn tärkeimmistä elementeistä on ollut tiedon välittäminen koskien lastensuojelun sosiaalityön tarkoitusta sekä suomalaista palvelujärjestelmää. Kulttuuritulkin kerrottiin antaneen sellaista informaatiota, jota asiakkaat eivät itse osanneet pyytää. Lisäksi vastaajat toivat vahvasti esille sen, että sosiaalityöntekijöiden työtä koskevan tiedon lisääntyminen johti lastensuojeluun kohdistuneiden pelkojen loppumiseen.

Haastatteluissa tuli esille, että nämä pelot olivat liittyneet ensisijaisesti lasten menettämiseen. Lastensuojelutyö sisältääkin tuen lisäksi kontrollia ja huostaanoton mahdollisuuden, mikä voi vaikuttaa pelkojen syntymiseen ja vaikeuttaa yhteistyötä asiakkaiden ja työntekijöiden välillä (Heino 1999, 24, 26–28). Näiden pelkojen voidaan olettaa vievän vaikeassa elämäntilanteessa olevan perheen voimavaroja entisestään, ja pelkojen loppuminen voidaan puolestaan nähdä voimavarojen vapautumista ja avun vastaanottamista tukevana asiana.

Vastaajat korostivat, että kulttuuritulkin välittämä tieto oli ollut selkeää ja

ymmärrettävää. Voidaankin ajatella, että epäselvän tiedon tarjoaminen estää asiakkaiden voimaantumista ja osaltaan ylläpitää asiakasta holhoavia toimintatapoja (Tuorila 2009, 106). Lisäksi palvelujärjestelmän hajanaisuus voi heikentää maahan muuttaneiden henkilöiden omatoimisuutta ja avun hakemista (Peltola & Metso 2008). Näin ollen ymmärrettävä tieto palvelujärjestelmästä on tärkeällä sijalla, sillä se auttaa yksilöä asioimaan itsenäisesti palvelujärjestelmässä, hoitamaan asioitaan itse sekä hakemaan tarpeen tullen apua.

Lisäksi useat vastaajat kokivat, että tarpeellisen informaation saaminen voisi auttaa myös ongelmien ennaltaehkäisyssä, jos vastikään maahan muuttaneet henkilöt saisivat informaatiota heti Suomessa asumisen alkuvaiheessa. Aktiivinen palvelujärjestelmän hyödyntäminen nähdään tärkeäksi, sillä Suomeen muuton myötä maahanmuuttajien suku ja muut selviytymistä tukevat sosiaaliset verkostot jäävät osittain tai kokonaan heidän ulottumattomiinsa, jolloin erilaisten julkisten palvelujen edustajien rooli heidän elämässään voi korostua. (Hirs-tiö-Snellman ym. 1998, 6.)

## Luottamuksen synty

*Kulttuuritulkki oikaisi joitakin väriä oletuksia, joita minulla oli lastensuojelusta, ja auttoi myös selventämään väärinkäsityksiä minun ja suomalaisten työntekijöiden välillä. Nyt on helpompi luottaa perhetyöhön. (Asiakas 1.)*

*Kulttuuritulkin läsnä ollessa ilmapiiri oli avoin. Ajattelin, että nyt minun on helpompi puhua ja luottaa. (Asiakas 5.)*

Luottamusta voidaan pitää asiakkaan ja työntekijän yhteistyön keskeisenä edellytyksenä, sillä luottamus on ennakkoehto paitsi kommunikaation onnistumiselle myös yhteisille tavoitteille ja niiden toteuttamiselle. Myös tutkimukseen osallistuneet asiakkaat ja työntekijät pitivät keskinäistä luottamusta yhteistyön edellytyksenä. He toivat esille, miten haasteellista tällaisen luottamuksen luominen on, ja korostivat kulttuuritulkin roolia sen rakentamisen tukijana.

Vuorovaikutuksessa kahden ihmisen välillä vaikuttavat muun muassa ennakkotasenteet ja ihmisten kategorisoiminen, jotka ohjaavat usein tiedostamattamme toimintaamme joko positiivisesti, neutraalisti tai negatiivisesti. Vuorovaikutukseen vaikuttavat myös aikaisemmat kokemukset kulttuurien välisistä kohtaamisista, jotka ovat voineet olla onnistuneita tai epäonnistuneita (Hammar-Suutari 2009, 116–119). Kulttuurien välisissä asiakaspalvelutilanteissa voi olla mukana epävarmuutta ja pelkoa, joita kulttuuritulkki yrittää lieventää.

Haastatellut asiakkaat pohtivat tarkemmin luottamuksen synnyn taustalla olevia tekijöitä palaten jo edellisissä luvuissa mainittuihin asioihin, kuten kielelliseen tukeen sekä informaatioon

saamiseen. Asiakkaiden mukaan tiedon saaminen lastensuojelutyöstä sekä väärin ennako-oletusten korjaaminen auttoivat heitä luottamaan perhetyöhön. Vaikuttaakin siltä, että asiakkaat kokevat voivansa suhtautua perhetyöhön luottavaisesti sen jälkeen kun heillä on tieto lastensuojelun sisällöstä ja tarkoituksesta. Luottamuksen syntyminen liittyy ennustettavuuden ja hallinnan tunteen lisääntymiseen, ja voidaan ajatella, että lastensuojeluun instituutiona kohdistuva luottavaisuus (confidence) yleensä edesauttaa luottamuksen (trust) syntymistä yksittäisiin työntekijöihin (Seligman 1997, 18).

Asiakkaat kuvasivat ilmapiirin olleen avoin silloin kun kulttuuritulkki oli paikalla. Tämä liittyy varmasti osittain siihen, että kulttuuritulkin läsnä ollessa asiakkaat pystyivät puhumaan äidinkieltään. On myös mahdollista, että luottamuksen tunne nousee osittain tuttuuden, yhdistävien maahanmuuttokokemusten ja sukupuolen pohjalta. Lisäksi luottamuksen voidaan nähdä liittyvän turvallisuuden tunteeseen, jolloin asiakkaiden luottamus kulttuuritulkkiin luo yleisen luottamuksen ilmapiirin, ja asiakkaiden on helpompi luottaa myös muihin paikalla oleviin työntekijöihin.

## ■ Työntekijöiden kokemukset

*Kulttuuritulkin hyöty ja ero tavallisesta tulkista on vielä se, että kulttuuritulkki toimii myös perhetyöntekijänä, ei pelkästään tulkkina. Kulttuuritulkki verrattuna tavalliseen tulkkiin voi osallistua työprosessiin, voi olla tukena asiakasperheelle. Asiakkaila yleensä syntyy luottamus kulttuuritulkkiin, ja yhteistyö sujuu paremmin. (Työntekijä 4.)*

*Kielikysymys ja oikein ymmärtäminen on tärkeää. Pelkkä kielitulkki ei ole hyvä, vaan tarvitaan myös kulttuuria tuntevaa tulkkia, joka voi ottaa kantaa asioihin muutenkin kuin tulkkaamalla. Luottamus löytyy nopeammin. (Työntekijä 5.)*

Kaikki vastaajat toivat esille sen, että kulttuuritulkki oli helpottanut heidän työtään. Vastaajat kokivat tärkeäksi, että kulttuuritulkkille on mahdollista esittää kysymyksiä liittyen esimerkiksi venäläiseen kulttuuriin, jolloin kulttuuritulkki on toiminut sekä työntekijöiden työnohjauksellisenä tukena että asiakkaiden tukihenkilönä. Vastaajat kokivat oppineensa kulttuuritulkkilta asioita, jotka tulevat olemaan hyödyksi heidän työssään myöhemminkin.

Esimerkkinä mainittiin suomalaisen ja venäläisen sosiaalityön eroavaisuuksien ymmärtäminen, jotka voivat näkyä siinä, etteivät perheet ole tottuneet ottamaan ulkopuolista apua vastaan perheen sisäisiin asioihin, vaan apua pyydetään yleensä lähiverkostolta.

Lisäksi vastaajat kokivat kulttuuritulkin työn tehokkaana ja sosiaalityön vaikuttavuutta lisäävänä, sillä asiakkaat pystyivät saamaan monenlaista tukea samalta henkilöltä ja luomaan häneen luottamuksellisen suhteen, mikä auttoi myös muiden työntekijöiden ja asiakkaiden välisen luottamuksen saavuttamisessa.

Vastaajat korostivat, että luottamuksen saavuttaminen oli yksi kulttuuritulkkitoiminnan näkyvimmistä tuloksista. Lastensuojelun huolenaiheet ja työn tavoitteet voitiin selvittää nopeasti, ja siten päästiin yhteisymmärrykseen yhteistyöstä. Työntekijöiden mukaan toiminnan avulla voidaan ennaltaehkäistä perheiden kokemien haastavien tilanteiden syntymistä ja syvenemistä.

## ■ Kulttuuritulkin kokemukset

*Aloittaessani toimimaan kulttuuritulkkina työni suurimpana haasteena oli se, että toimintaan ei ollut valmista mallia. Työni tarkoituksena olikin luoda kulttuurirajat ylittävä työmuoto, joka palvelisi sekä asiakkaita että työntekijöitä. Toiminnan muotoutumiseen vaikuttivat perheiden ja työntekijöiden toiveet ja tarpeet.*

*Luottamuksen rakentaminen minun, perheiden ja työntekijöiden välille oli ensisijainen tavoite, jonka jälkeen voitiin aloittaa varsinainen perhetyö. Yhteinen äidinkieli*

*ja oma maahanmuuttokokemukseni sekä tieto venäläisestä kulttuuriympäristöstä olivat työkaluja, joilla luottamusta rakennettiin. Lisäksi työtä auttoi kunnioittava ja välittävä suhtautuminen asiakkaiden elämäntilanteisiin, ja se, etten minä ollut viranomaisen asemassa. Näin ollen työskentely kanssani ei ollut pakollista, vaan onnistuin luomaan tasa-arvoisen suhteen asiakkaiden kanssa. Heillä oli mahdollisuus jakaa tunteitaan äidinkielellään ja osallistua keskusteluun ja heitä koskevaan päätöksentekoon aktiivisina osapuolina. Yhteistyötä työntekijöiden kanssa auttoi se, että työntekijät kokivat saavansa minulta tukea työhönsä, sillä työskentelimme samojen tavoitteiden eteen, ja toiminta tuotti positiivisia tuloksia.*

*Kokemukseni mukaan kulttuurierot koetaan usein työntekijöiden ja asiakkaiden yhteistyön haasteina. Työntekijät usein selittivät kulttuurieroilla monia yhteistyön haasteita. Asiakkaat taas käyttivät tätä selitysmallia niiden ilmiöiden kohdalla, jotka olivat heidän perheelleen ominaisia, mutta jotka eivät välttämättä ole osa laajempaa venäläistä kulttuuria. Kulttuuriaspekti on tärkeä seikka työssä maahanmuuttajien kanssa, mutta tärkeällä sijalla ovat myös yksilölliset tekijät, kuten ikä, koulutus, kielitaito, työllisyys, perhesuhteet. Lisäksi on otettava huomioon maahanmuuttoprosessiin liittyvä stressi. Liika kulttuurisen erilaisuuden korostaminen voi johtaa siihen, että kaikki yksilön ongelmat määritellään erilaisesta kulttuurista johtuviksi, jolloin muita syrjäytymistä aiheuttavia seikkoja ei huomioida, ja mikä myös lisää vastakkainasettelua kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä. Mielestäni puhuessaan kulttuurieroista olisi tärkeää konkreettisesti määritellä mitä niillä tarkoitetaan kussakin tilanteessa, pohtia sitä, miten ne voidaan ylittää ja aloittaa varsinainen perhetyö.*

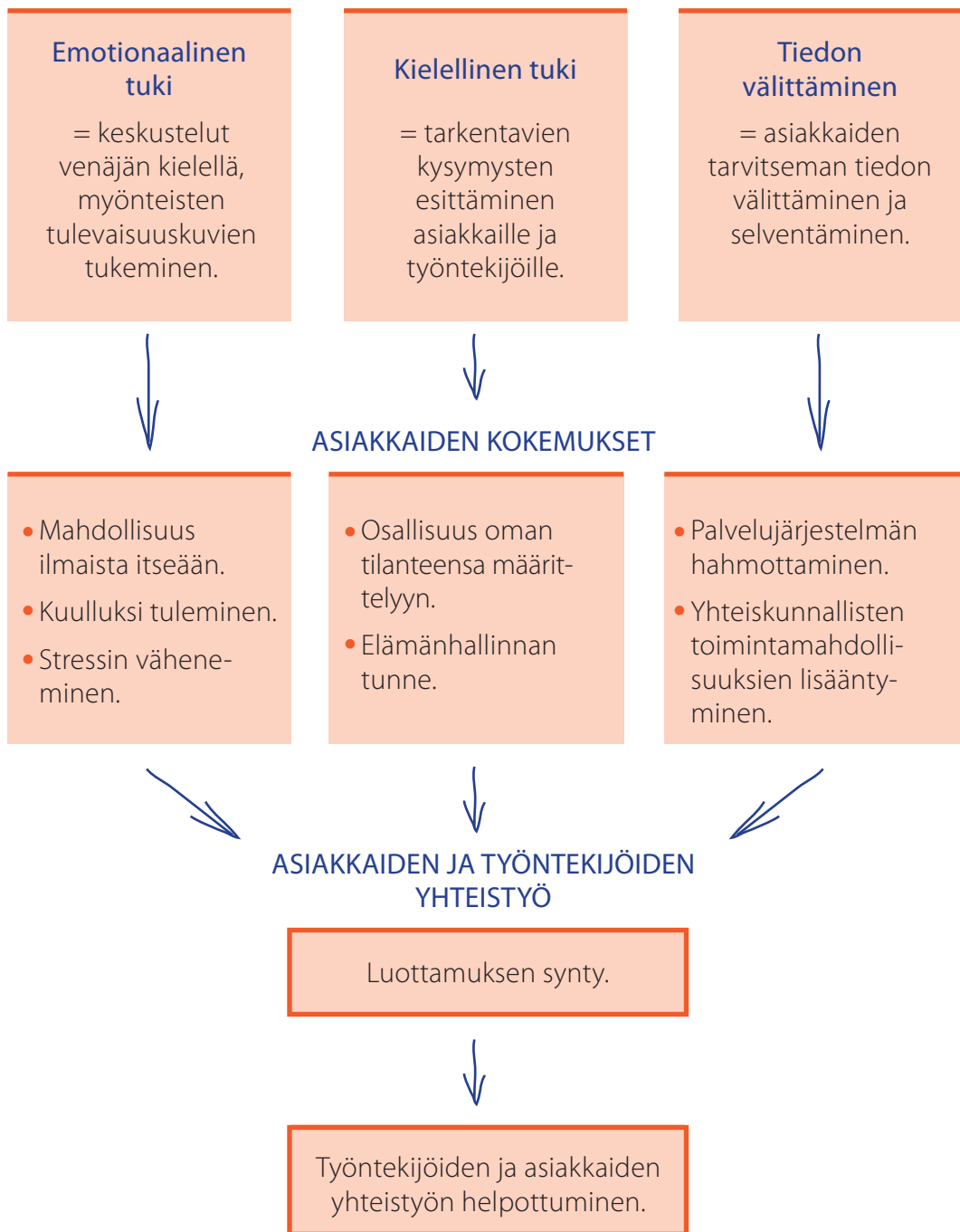
*Työskentelyni kuluessa huomasin, että suurimpina yhteistyön esteinä eivät toimi mystiset kulttuurierot, vaan työntekijöiden ja asiakkaiden selkeästi eriävät ennako-oletukset. Työntekijöiden ja asiakkaiden yhteistyöhön vaikuttavat aikaisemmat negatiiviset kokemukset yhteistyöstä, asiakkaiden tiedon puute lastensuojelusta ja suomalaisesta sosiaalipalvelujärjestelmästä, sekä venäläisen median välittämät negatiiviset kuvat suomalaisesta lastensuojelusta. On ymmärrettävää, että tällaisessa tilanteessa monilla asiakkailla on suuria pelkoja lastensuojelua kohtaan.*

*Toivon lämpimästi, että kulttuuritulkkitoiminta on hyödyntänyt sekä asiakkaita, että työntekijöitä, ei ainoastaan konkreettisissa yhteistyötilanteissa, vaan mahdollisesti myös tulevaisuudessa.*

*Kulttuuritulkki*

## Kuvio 5.

*Kulttuuritulkkauksen prosessikuvaus tutkimustulosten mukaan.*



## Toiminnan kehittämis ehdotukset

Tässä luvussa käsittelemme vastaajilta saatua palautetta kulttuuritulkkitöiden haasteista sekä kehittämis ehdotuksista. Luvun lopuksi esitämme taulukon, jossa tarkastelemme asiakkaiden,

työntekijöiden ja kulttuuritulkin näkemyksiä rinnakkain, mikä mahdollistaa heidän kokemustensa eroavaisuuksien ja yhtäläisyyksien vertailun.

### Asiakkaiden kokemukset

Kukaan vastaajista ei varsinaisesti kritisoinut nykyistä kulttuuritulkkitöitä tai tuonut esille sen haasteita. Kaikki vastaajat ilmaisivat, että toiminta oli joustavuutensa ansiosta hyvää sellaisenaan. Muutama vastaajista kuitenkin lisäsi, että he olisivat halunneet olla kulttuuritulkkiin enemmän yhteydessä ja tavata häntä useammin, koska he tarvitsivat intensiivisempää tukea. Kaikilla vastaajilla oli kuitenkin selkeitä näkemyksiä siitä, miten kulttuuritulkkitöitä tulisi jatkossa kehittää. Heidän esittämiensä näkemysten mukaan:

Kulttuuritulkin palveluita pitäisi tarjota heti Suomessa asumisen alkuvaiheessa, jolloin ihmisille syntyisi selkeä kuva julkisista palveluista, ja he osaisivat hakea tarvitsemaansa apua ajoissa. Tällöin myös erilaiset väärinkäsitykset ja väärät ennako-oletukset olisi mahdollista oikaista heti alussa.

Kulttuuritulkin palveluita tulisi tarjota mahdollisimman monille naisille, koska naiset jäävät usein lasten kanssa kotiin, eikä heillä ole välttämättä mahdollisuuksia solmia ihmissuhteita Suomessa. Lisäksi naiset voivat joutua haavoittuvaiseen asemaan, jos aviopuolisoiden välille tulee ongelmia, eikä turvaverkkoja ole.

Palvelua pitäisi laajentaa myös muihin kuntiin sekä muiden julkisten palveluiden piiriin. Palvelu koettiin hyvin hyödylliseksi ja haastatellut henkilöt toivoivat, että sitä voitaisiin levittää myös päiväko-teihin, kouluihin ja terveydenhuollon yksiköihin kuten neuvoloihin ja terveyskeskuksiin. Vastaajat toivat esille, että heillä oli venäläistaustaisia tuttuja, jotka kokivat samantyyppisiä haasteita suomalaisten viranomaisten kanssa asioidessaan kuin he itse. Nämä tutut kuitenkin asuivat eri paikkakunnilla eivätkä voineet käyttää kulttuuritulkin palveluita, vaikka olisivat tarvinneet niitä. Lisäksi vastaajien mukaan lähes jokainen maahanmuuttaja tarvitsisi emotionaalista tukea muuton jälkeen.

Kulttuuritulkki voisi kertoa työntekijöille venäläisistä toimintatavoista ja niiden perusteista. Kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä siihen, että kulttuuritulkki kertoi heille suomalaisista toimintatavoista. Samalla he kuitenkin toivoivat, että kulttuuritulkki olisi myös kertonut työntekijöille venäläisistä tavoista, esimerkiksi perhekeskeisyydestä ja vanhempien kunnioittamisesta, jottei työntekijöille olisi jäänyt pelkästään negatiivista käsitystä venäläisestä kulttuurista tai kasvatustavoista.

## ■ Työntekijöiden näkökulma

Työntekijöiden mukaan kulttuuritulkkitoiminnan haasteiksi muodostui neljä tekijää. Ensinnäkin kulttuuritulkin rooli oli epäselvä, sillä kaikilla työntekijöillä ei ollut selvyyttä siitä, miten kulttuuritulkki eroaa vieraan kielen tulkista. Toiseksi vastaajat toivat esille, ettei kulttuuritulkillä ollut selkeitä asiakkuuksien alkamisen tai lopettamisen kriteereitä. Kolmanneksi vastaajat toivat esiin ajankäytön yhteensovittamisen haasteellisuuden kulttuuritulkin kanssa. He kokivat tarvitsevansa tällaista palvelua, mutta koska kulttuuritulkkina toimi ainoastaan yksi henkilö, tapaamisaikeiden sopiminen oli ajoittain haasteellista. Neljänneksi vastaajat ilmaisivat huolta toiminnan resurssien turvaamisesta jatkossa. Resurssien turvaamisella viitattiin tulkitamme mukaan sekä siihen, riittävätkö

yhden kulttuuritulkin resurssit asiakasmäärien kasvaessa että siihen, tuleeko toiminta jatkumaan hankkeen päättymisen jälkeen. Työntekijöiden näkemysten mukaan toimintaa tulisi jatkossa kehittää siten, että:

Kulttuuritulkki tarjoaisi informaatiopakettia venäläisestä kulttuurista sekä koulutusta, työohjausta ja neuvontaa. Tämä oli sama kuin asiakkailta tullut toive. Lisäksi raportointikanavan kehittäminen olisi työntekijöiden näkökulmasta tärkeää. Myös toiminnan mallintamiseen olisi kiinnitettävä tulevaisuudessa huomiota. Tähän mallintamiseen voisi kuulua kriteereiden määrittelemisen asiakkuuksien aloittamiselle ja lopettamiselle sekä selkeiden tavoitteiden asettaminen työskentelylle.

## ■ Kulttuuritulkin näkökulma

Kulttuuritulkki esitti, että kulttuuritulkkitoiminnan puutteena ja haasteena on toiminnan määrittelemättömyys. Hänen mukaansa sekä työntekijöiltä että asiakkailta tulee paljon erilaisia pyyntöjä koskien hyvinkin erilaisia tuen muotoja. Yhden henkilön oletetaan hallitsevan isoja asiakokonaisuuksia, mikä luo välillä suuria paineita. Lisäksi toiminnan määrittelemättömyys vaikuttaa siihen, ettei asiakkuuksiin ole järjestelmällistä lähestymistapaa. Kulttuuritulkin mukaan tulevaisuuden kehittämiskohteeksi tulisikin ottaa toiminnan mallintaminen. Tällöin voisi selkeästi määritellä kulttuuritulkkitoiminnan työtehtävät, työn sisällöt sekä asiakkuuksien määrän.

Kulttuuritulkit vaaditaan kielitaidon lisäksi kulttuuritietoutta, ammatillisuutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Mikäli kulttuuritulkkitoimintaa tullaan jatkamaan ja leviättämään, tulisikin kehittää kulttuuritulkkikoulutus, joka antaisi valmiudet toimia näissä tehtävissä. Toimintaa kehitettäessä on kuitenkin huomioitava, että ainoastaan työntekijät ja kulttuuritulkki kokivat kulttuuritulkin tehtävänkuvan epäselvyyden haasteena, eivät asiakkaat. Muista vastaajista poiketen asiakkaat mainitsivat kulttuuritulkkitoiminnan vahvuutena sen, että toiminta on joustavaa. He kokivat positiivisena sen, että kulttuuritulkin puoleen voi kääntyä kaikissa asioissa, ja että kulttuuritulkki selvittää, miten tietystä



tilanteessa voisi toimia. Asiakkaiden esittämä näkemys voi kertoa siitä, että vaikeassa elämäntilanteessa oleville ihmisille eivät ole tärkeimpiä erilaiset nimitykset tai

vastuujao. Heille on olennaista, että vierellä on ihminen, jolta saa tukea ja johon voi luottaa.

## Taulukko 2.

### *Kulttuuritulkkitoiminnan haasteet ja kehittämisehdotukset.*

	Haasteet	Kehittämisehdotukset
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tukea ei aina saa niin intensiivisesti kuin toivoisi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palvelua pitäisi tarjota heti maassa asumisen alkuvaiheessa.</li> <li>• Palvelua tulisi tarjota mahdollisimman monille naisille.</li> <li>• Palvelua pitäisi laajentaa myös muiden julkisten palveluiden piiriin (terveyspalvelut, päiväkodit, koulut).</li> <li>• Kulttuuritulkki voisi kertoa työntekijöille venäläisistä toimintatavoista.</li> </ul>
Työntekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajoittain epäselvä rooli moniammatillisessa yhteistyössä.</li> <li>• Ajankäytön yhteensovittaminen.</li> <li>• Resurssien turvaaminen jatkossa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulttuuritulkki voisi tarjota työntekijöille infopakettia venäläisestä kulttuurista.</li> <li>• Kulttuuritulkki voisi tarjota työntekijöille koulutusta, työnohjausta ja neuvontaa.</li> <li>• Raportointikanavan kehittäminen.</li> <li>• Toiminnan mallintaminen.</li> </ul>
Kulttuuritulkki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehtäväkuva ja vastuunjaot kulttuuritulkin ja muiden työntekijöiden välillä ovat ajoittain epäselvät.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnan mallintaminen.</li> </ul>

## Lopuksi

Tässä artikkelissa olemme tarkastelleet suomalaisten työntekijöiden ja venäläistausten asiakkaiden kokemuksia kulttuuritulkkitoiminnasta. Näemme, että näitä tutkimustuloksia voidaan käyttää laajemminkin maahanmuuttajien palveluiden kehittämisessä. Asiakkaiden merkittäviksi kokemat työmuodot ovat melko yleisiä, eivätkä vaikuta liittyvän mitenkään erityisesti venäläisyyteen.

Emme pyrkineet tutkimaan kulttuuritulkkitoiminnan vaikuttavuutta, sillä kyse oli pilottiluonteisesta toiminnasta, jolloin toiminnalle oli vaikeaa asettaa tarkkoja kriteereitä tai luoda sen arviointiin sopivia mittareita. Lisäksi toiminnan toteuttaminen oli vain yhden kulttuuritulkin varassa. Mielestämme tutkimustulosten

luotettavuutta parantaa kuitenkin se, että vastaajat pystyivät tuomaan hyvin esiin myös kulttuuritulkkitoiminnan haasteita. Olemme tutkimuksessamme kysyneet eri vastaajilta samoja kysymyksiä samoista aiheista, joten on mahdollista, että vastaukset antavat viitteellisen kuvan laajemmista ilmiöistä.

Kulttuuritulkkitoiminnan suuri tulevaisuuden haaste on se, että toiminnan kehittäminen on sidottu määräaikaisen rahoitukseen. Uudesta toiminnasta tulee käytäntö vasta kun toimintamallin käyttöön sitoudutaan ja sen toteuttamiseen tarvittavat resurssit turvataan hankerahoituksen päätyttyä. Loppujen lopuksi päätös toiminnan jatkamisesta onkin paikallisten päättäjien käsissä.

*Suuri kiitos toiminnan kehittämisestä kuuluu kulttuuritulkkitoimintaan osallistuneille työntekijöille ja asiakkaille sekä kulttuuritulkin reflektointiryhmälle, jotka ovat kaikki antaneet toiminnalle suuntaa palautteensa ja kehittämisideoidensa avulla.*

### KOKEMUKSIA KULTTUURITULKKITOIMINNASTA

Tehokas työmuoto, jolla voidaan tukea sekä asiakkaita että työntekijöitä.

Toiminnassa yhdistyvät vertaistuki, emotionaalinen tuki, käytännön apu, kielen tulkkaus ja palveluohjaus.

Toimintamuoto, joiden avulla voidaan rakentaa luottamusta asiakkaiden ja työntekijöiden välillä, ja joka voi toimia ennaltaehkäisevän sosiaalityön muotona.

Vaikka kulttuuritulkkitoiminta on osoittautunut toimivaksi ja tehokkaaksi työskentelymuodoksi, toiminnan ja tutkimuk-

sen aikana tuli ilmi asioita, joita työntekijät voivat ottaa huomioon myös työskennellessään ilman kulttuuritulkkia.

## SUOSITUKSIA

Asiakkaan ymmärrys ja osallistuminen oman tilanteensa määrittelyyn olisi varmistettava tulkkauksen avulla. Jos tulkkia ei saada paikalle, on mahdollista hyödyntää myös puhelintulkkausta, joka on helppokäyttöinen ja kustannus-  
tehokas palvelu, jolla voidaan varmistaa myös asiakkaan anonymiteetti.

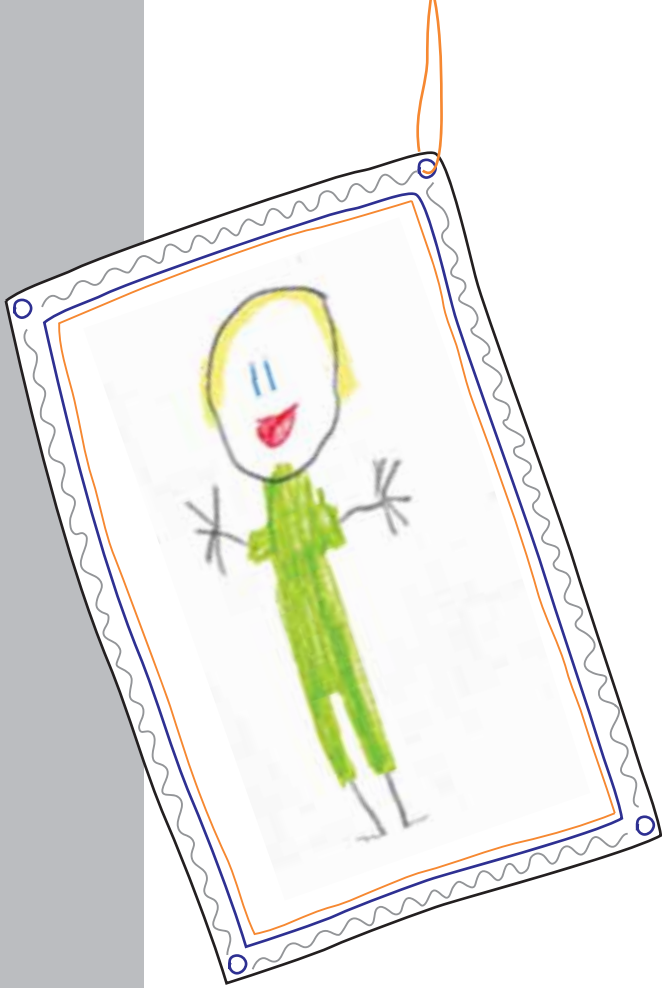
Asiakkaat tarvitsevat ymmärrettävää tietoa palvelujärjestelmästä. Ymmärrettävä tieto julkisesta palvelujärjestelmästä ja sosiaalityön sisällöstä on yhteydessä luottamuksellisen asiakassuhteen syntymiseen sekä asiakkaan toimintavapauteen.

Asiakkaat tarvitsevat emotionaalista tukea, joten tulisi pohtia, onko sen järjestämiseen olemassa paikallisia ratkaisuja, kuten tukihenkilö- tai vertaisryhmätoiminta.

## Lähteet

- Anis, M. (2008) Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Väitöskirja. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47.
- Berg, K. (2008) Äitiys kulttuurisina odotuksina. Väitöskirja. Väestöliitto: Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 48.
- Forsander, A. (1996) Asioimistulkin monet roolit. Tutkimus työntekijöiden asenteista asioimistulkkipalveluja kohtaan. Helsinki: Opetushallitus, Moniste 18.
- Freed A. O. (1998) Interview through an Interpreter. *Social Work* 33 (4), 315–319.
- Kemppinen, P. & Rouvinen-Kemppinen, K. (1998) Tee jotain toisin – toiminnallinen elämänhallinta. Vantaa: Kustannusvalmennus P & K. Oy.
- Hammar-Suutari, S. (2009) Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomais-toiminnan etnografia. Joensuun yliopisto. Joensuu: Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja. N:o 147.
- Heikkilä-Daskalopoulos, S. (2008) Maahanmuuttajataustaiset lapset ja perheet palvelujärjestelmässä – asiantuntijoiden näkökulmia. Lastensuojelun Keskusliitto.
- Heino, T. (1999) Lastensuojelun trendit. Teoksessa Verkostoituva asiakastyö. (toim.) Virtanen, Päivi. Helsinki: Kirjayhtymä, 9–32.
- Hirstiö-Snellman, P. & Mäkelä, M. (1998) Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveyspalvelujen asiakkaina. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, 12, Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Križ, K. & Skivenes, M. (2010) Lost in translation: How child welfare workers in Norway and England experience language difficulties when working with minority ethnic families. *British Journal of Social Work*, 40(5), 1353–1367.
- Oikeusministeriö (2012) Ammattitaitoinen tulkki. Opetusministeriön esitteitä. Saatavilla: <http://www.om.fi/Etusivu/Julkaisut/Esitteet/Pohjoismainenkieliselopimus/Ammattitaitoinentulkki> (Viitattu 9.3.2012).
- Peltola, U & Metsä, L. (2008) Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 79.
- Pitkänen, P. (2006) Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Riihinen, O. (1996) Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa Elämänhallintaa etsimässä. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. (toim.) Raitasalo, J. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 16–34.
- Rotkirch, A. (2007) Venäläiset perheet murroksessa. Teoksessa Venäläiset perheet ja seksuaalisuus murroksessa. (toim.) Korhonen, E. Väestöliiton julkaisuja. Helsinki: Priimus Paino Oy, 26–58.
- Seligman, A. (2001) Luottamus ja yleinen vaihto. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja luottamus. (toim.) Ilmonen, K. Jyväskylä: SoPhi, 39–54.
- Siitonen, J. (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Opettajankoulutuslaitos, Oulun yliopisto. *Acta Universitatis Ouluensis Scientiae Rerum Socialium* E 37.
- Tuorila, H. (2009) Terveyspalvelut ja potilaiden voimaantuminen. Teoksessa Kulutuksen liikkeet. (toim.) Lammi, M., Niva, M. & Värjönen, J. Kuluttajatuutkimuskeskuksen vuosikirja. Tampere: Yliopistopaino Oy, 102–118.
- Zimmerman, M. A. (1995) Psychological empowerment. Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*. 23(5), 581–599.





## OSA IV:

### ASiANTUNTIJAVAIHDOT JA OPINTOMATKAT



*Tuija Suikkanen-Malin  
Minna Veistilä*

*Lahjojen antaminen ja vieraanvaraisuus kuuluvat venäläiseen kulttuuriin. Lahjojen ja tarjoilun avulla ilmaistaan arvostusta ja kunnioitusta lahjan vastaanottajaa ja vieraita kohtaan.*

## Opintomatkat oppimisen välineinä sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnoissa

### Johdanto

Empowerment of Families with Children -hankkeen keskeinen tavoite Suomen puolella on ollut ehkäisevän perhetyön kehittäminen venäläistaustaisten perheiden tueksi. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on Kymenlaakson ammattikorkeakoulun osahankkeessa keskitytty neljään toimenpiteeseen. Tässä artikkelissa tarkasteltava toimenpidealue on opiskelijoiden ja heidän opettajiensa Venäjä-osaamisen lisääminen osallistumalla hankkeen järjestämiin seminaareihin ja vierailuihin. Ne kolme toimenpidettä, jotka jäävät tämän artikkelin ulkopuolelle, ovat vuosittain laadittava hankkeessa tapahtuvan perhetyön osaamisen kehittymisen kartoitus, monikulttuuristen opintojen kokonaisuuden suunnittelu sekä osallistuminen alueellisen koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen yhteistyössä muiden hanketoimijoiden kanssa.

Tässä artikkelissa keskeisenä tarkastelun kohteena on sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden oppiminen koulutuksen ja työ-

elämän verkostoituneessa hankeyhteistyössä. Tarkastelemme erityisesti vastavuoroisia asiantuntijavaihtoja oppimisen välineinä sosionomi (ylempi AMK) -koulutuksessa. Suomessa 10 vuoden ajan toteutettuihin sosionomi (ylempi AMK) -opintoihin edellytetään sosionomin tutkinnon jälkeen kolmen vuoden työkokemusta sosiaalialalta. Opinnot toteutetaan monimuoto-opintoina, joten suurin osa opiskelijoista opiskelee työn ohessa. Tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijastatuksensa lisäksi he ovat samalla myös sosiaalialan ammattilaisia ja työskentelevät mm. päiväkodeissa lastentarhanopettajina, kouluissa kuraattoreina sekä lastensuojelussa ohjaajina. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sosiaalialan ylemmän AMK-koulutuksen profilina on ollut lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaaminen. Opintojakso, johon nyt tarkastelemamme hanketyö on kiinnittynyt, on ollut nimeltään Varhainen tuki ja vastuunotto. Sen seitsemästä opintopisteestä hanketyössä on toteutettu neljä. Hanketyöhön on lisäksi osallistunut muutamia venäjän kielen

taitoisia sosionomi (AMK) -opiskelijoita, jotka ovat muun muassa avustaneet materiaalien teossa osana vapaasti valittavia opintojaan.

Tämä artikkeli perustuu useisiin eri aineistoihin. Opintomatkoille ja vierailuihin osallistuneille opiskelijoille on tehty kysely keväällä 2013. Varhaisen tuen opintojakson päätyttyä SO11Y-ryhmän opiskelijat ovat kirjoittaneet lyhyen yhteenvedon opintojakson tuottamasta oppimisesta. Lisäksi käytössä ovat olleet

opiskelijoiden laatimat raportit opintomatkoista Pietariin joulukuussa 2011 ja Pikalevoon lokakuussa 2012 sekä kirjoittajien kokemukset matkoilla mukana olleina opettajina ja hanketyöntekijöinä. Aineistoista nousseiden opiskelijoiden oppimiskokemusten esittelyn jälkeen kuvataan opettajien näkökulmasta opintomatkojen koordinointiin ja suunnitteluun liittyviä onnistumisen edellytyksiä. Yhteenvedossa tuodaan esille opintomatkojen tulevien toteutusten kannalta keskeisiä huomioita.

## Toteutetut opintomatkat ja opiskelijoiden tehtävät

Hankkeen opintomatkoihin Venäjälle osallistui kevään 2013 loppuun mennessä kaikkiaan kahdeksan opiskelijaa, joista yksi oli kahdelle matkalle osallistunut perustutkinto-opiskelija ja muut seitsemän ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijoita. Opintomatkat Viipuriin 8.11.2011 (yksi opiskelija SO10-ryhmästä) ja Pietariin 15.–16.12.2011 (kolme opiskelijaa SO10Y-ryhmästä sekä yksi opiskelija SO10-ryhmästä) sisälsivät koko hankeverkoston tapaamisen lisäksi tutustumisia sosiaalikeskusten toimintaan. Näillä opintomatoilla olivat mukana kaikki suomalaisten ja venäläisten partnereiden edustajat. Keskustelutilaisuuksissa oli valmisteltuja perhetyön ja eri työmuotojen puheenvuoroja. Opiskelijoiden tehtävänä oli seurata ja kirjata matkoilla käytyjä ammatillisia keskusteluja. Opintomatkojen jälkeen opiskelijat tekivät kirjalliset raportit kuulemastaan ja näkemästään.

Opintomatka Pikalevoon 30.9.–4.10.2012 (neljä opiskelijaa SO11Y-ryhmästä) tehtiin

Haminan ja Kotkan kaupunkien perhetyöntekijöiden sekä hanketyöntekijöiden kanssa. Matka sisälsi tutustumista sosiaalikeskuksen toimintaan sekä keskusteluja perhetyön sisällöistä. Viipurin ja Pietarin matkojen tapaan opiskelijoiden tehtävänä oli seurata ja kirjata ammatillisia keskusteluja raportoiden. Opiskelijat vastasivat vierailun jälkeen kyselyyn oppimastaan.

Pikalevon matkaa varten SO11Y:n opiskelijat valmistelivat kaksi käsikirjoitusta perhetyöstä. Nämä käsikirjoitukset perustutkinto-opiskelijat (10 opiskelijaa SO12-ryhmästä) työstivät lyhyiksi kaksikielisiksi videofilmeiksi. Pikalevossa filmien pohjalta käytiin keskustelu työkäytännöistä Pikalevon sosiaalikeskuksen henkilökunnan kanssa.

Opiskelijat järjestivät Pikalevon ja Svetogorskin sosiaalikeskusten työntekijöiden vastavierailun yhden päivän matkana 11.12.2012 (3 opiskelijaa SO11Y-ryhmästä



ja yksi opiskelija SO10-ryhmästä). Vierailupäivän kokonaissuunnittelun lisäksi he osallistuivat tutustumiskäynnille ja

esittelivät vieraille työssään käyttämiään menetelmiä.

## Opintomatkat oppimisen välineinä

Tässä hankkeessa tehdyt matkat poikkesivat tavanomaisista opintomatoista siinä, että ne oli suunniteltu hankkeen tavoitteiden mukaisesti perhetyön käytäntöjen kehittämisen näkökulmasta. Matkojen ohjelma ja järjestelyt lähtivät perhetyöntekijöiden tarpeista eivätkä opintojen suunnittelun näkökulmasta. Mukana olleiden opiskelijoiden oppimistavoitteet olivat kuitenkin Varhaisen tuen ja vastuunoton opintojakson tavoitteiden mukaisia. Opintomatoja käytettiin oppimisen paikkoina ja opintomateriaaleina.

Opiskelijoilta kysyttiin matkojen jälkeen yleisesti kokemuksia oppimisesta matkan avulla. Opintomatoja pidettiin kaiken kaikkiaan opettavaisina kokemuksina, ja niitä toivottiin toteutettavan opinnoissa jatkossakin. Opiskelijat kuvasivat yleisesti oppimaansa seuraavilla tavoilla:

*Paljonkin! Ihmisistä, elämästä, matkustelusta, Venäjästä! Hieno kokemus!*

*Koko matka oli suuri kokemus, kiitos siitä kaikille.*

*Lisää vastaavia reissuja ja tutustumista muiden tapaan toimia – emme me ole ainoita osaaajia.*

Perustutkinnon opiskelijat oppivat matoista tai niihin liittyvistä oheistehtävistä monenlaisia asioita. Heille kaiken kaikkiaan opintomatkat ja työskentely niiden äärellä antoivat tietämiseen perustuvaa monipuolista oppia.

*Opin kehittämistyöstä, projektityöskentelystä, uusista työmenetelmistä ja työta-voista. Opin myös yleisesti sosiaalijärjestelmästä (niin Venäjän kuin Suomen). Myös tieto eri alojen ammattitaidosta (psykologit, sosiaalityöntekijät, sosionomit) on lisääntynyt. Yleisesti koko projekti on antanut minulle uusia näkökulmia sosiaalityöhön, kehittänyt ammattitaitoani sekä laajentanut tietämystä alalta (mitkään luennot eivät olisi korvanneet kokemusta paikan päällä).*

Opiskelijat kertoivat, että yksi opintomatojen keskeisimpiä oppeja oli kulttuurien välisen ymmärryksen lisääntyminen.

*Aina oppii uutta venäläisestä sielunmaisemasta ja kulttuurista, mikä auttaa ymmärtämään paremmin Suomeen muuttaneita venäläisiä perheitä.*

*Kulttuurierojen ymmärtämisessä ainakin.*

## Venäjän sosiaalipalveluihin liittyvät oppimiskokemukset

Venäjän sosiaalialan palvelujen tuntemus oli hankkeeseen lähdetessä varsin vähäistä niin sosiaalialan opettajilla kuin opiskelijoillakin. Aiempi tietämys perustui lähinnä alueella aiemmin toteutetussa Empathos-hankkeessa julkaistun kirjan sisältöihin (Jäppinen ym. 2007). Tietoa venäläisestä sosiaalialan koulutuksesta ja toiminnasta oli varsin vähän saatavissa vielä vuoden 2011 alussa. Esitiedon kartuttamiseksi hanketyöhön valmistauduttiin keväällä 2011 siten, että yksi opettajista opiskeli Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskukseen, Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin ja Mikkelin ammattikorkeakoulun yhteistyössä järjestämän Muuttuva Venäjä -hallintokoulutusohjelman ”Venäjän sosiaali- ja terveydenhuolto” -jaksolla (3 op). Opintojakso keskittyi täysin terveydenhuollon rakenteiden ja muutosten selkiyttämiseen ja kuvaamiseen. Sosiaalihuoltoon ja sosiaalityöhön liittyviin kysymyksiin noissa opinnoissa ei kyetty vastaamaan, vaikka kouluttajina toimi venäläisiä asiantuntijoita. Sosiaalialan nuoruus Venäjällä on varmasti yksi syy tähän varsin vähäiseen alan tuntemukseen rajan molemmiin puolin.

Opiskelijat kertoivatkin oppineensa paljon uutta venäläisistä sosiaalipalveluista. Erityisesti moniammatillinen työskentely Venäjällä teki opiskelijoihin vaikutuksen.

*Yhdessä lasten sosiaalikeskuksessa oli kaikki mahdolliset erityistyöntekijät: lääkäri, sairaanhoitaja, puheterapeutti, psykologi, fysioterapeutti, erityislastentarhanopettaja, lastentarhanopettajia, sosiaalikasvattajia ja hoitajia.*

*Eri alojen työntekijät toimivat komissiossa asiakkaan eduksi, siinä kun meillä erityisasiantuntijuus ostetaan usein ulkopuolelta.*

Opittavana asiana nostettiin esille myös työn kokonaisvaltaisuus Venäjällä.

*Minun mielestäni sosiaalikeskuksen kokonaisvaltaisuus tuntui hyvältä.*

*Suomalaiset voivat varmasti oppia juuri tuota ihmisten kokonaisvaltaista auttamista samasta instanssista, niin ettei tarvitse juosta luukulta luukulle. Tätähän on puhuttu meilläkin jo vuosikymmeniä, mutta silti tuntuu että luukut ovat tallella.*

## Palvelujärjestelmien vertailuun liittyvä oppiminen

Suomen ja Venäjän sosiaalipalvelujärjestelmät olivat erityisesti opiskelijoiden huomion kohteena. Tätä eroavaisuutta kysyttiin ensimmäisenä kyselyssä. Se nousi esille niin koulutuksesta kuin ammatillisesta toiminnasta keskusteltaessa. Opiskelijoiden matkakertomuksissa niin ikään järjestelmien kuvaus oli keskeisessä

roolissa. Palvelujärjestelmässä nähtiin niin eroja kuin yhtäläisyyttäkin.

*Paljon oli samanlaisuutta, mutta paljon myös eroavaisuuksia.*

*Vanhustenhoidossa jäi mieleeni se, etteivät vanhukset saa laitospaikkaa, jos heillä on*

*perhe, joka voi pitää heistä huolta. Se varmaan selittää sen, että varsinkin isoäidit ovat erittäin kiinteä osa lasten kasvatusta.*

Erovaisuutta nähtiin niin palveluiden tuottamisessa ja rahoituksessa kuin palveluiden ohjauksessakin. Erojen nähtiin osittain selittyvän järjestelmien eri-ikäisyydellä sekä yhteiskuntarakenteiden ja palvelujen rahoitusmallien eroilla. Ohjelmien ja suunnitelmien määriä vertailtiin myös.

*Huomattavin ero minun mielestäni on siinä, että Suomessa tuotetaan paljon palveluja kolmannen sektorin ja yrittäjien toimesta – ja tällä hetkellä Venäjällä ei lainkaan. Jää nähtäväksi, onko yksityistämisen Venäjänkin tulevaisuutta. Venäjän*

*sosiaalityö on vasta 22-vuotias.*

*Ainakin rahoituksen rakenne on toisenlainen. Pikalevon alueen rahoitus tulee suoraan Pietarista/valtiolta, siinä kun Suomessa toimintoja rahoittavat valtion lisäksi kunnat, järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat/ostajat. Pietarin aluehallinto päättää lakisääteiset projektit, Pikalevo toteuttaa suunnitelmat.*

*Heillä oli minusta enemmän erilaisia ohjelmia ja suunnitelmia, joita he noudattivat lasten kasvatusta ja muuta tukea ajatellen. Esim. terveellisen elämän ja alaikäisten turvallisuuden ohjelma. Isänmaallisuus oli nostettu yhdeksi lasten kanssa pohdittavaksi aiheeksi.*

## Suomen sosiaalipalveluihin, erityisesti perhetyöhön liittyvät kehittämisideat

---

Ammatillisen oppimisen kannalta matkat herättivät opiskelijoita arvioimaan omia toimintatapojaan ja työn arvostuksia.

*Olemme tottuneet siihen, että kaikki on aina viimeisen päälle hienoa ulkoisesti, puitteet, työvälineet jne. Pysähdyin pohtimaan meidän materialistista ajattelu-maailmaamme. Jos työntekijöillä on yhteinen tavoite, se pystytään toteuttamaan pienemmälläkin rahalla. Tärkein on, että tiedetään, mitä halutaan, kenen ehdoilla, ja kuka on keskiössä; ASIAKASKO?*

Konkreettisia palvelujen suuntaamisen ja toteuttamisen kehittämismahdollisuuksia nähtiin perhekeskeisyyden lisäämisessä. Isovanhempien roolin

korostamisessa nähtiin mahdollisuuksien lisäksi myös uhkia.

*Vanhustenhuollossa pitäisi enemmän korostaa perheen vastuuta vanhusten hoidossa.*

*Liikuntakeskuksessa oli hyvin otettu huomioon se, että koko perhe saattoi harrastaa samassa paikassa. Meilläkin voisi panostaa perheiden yhteisiin harrastuskeskuksiin.*

*Se, että pienet lapset ja vanhukset toimivat lähekkäin ja että ylipäätään toiminta oli hyvin perhekeskeistä, tuntui myös hyvältä. Meillä nämä perheen (laajasti käsittäen) sisäiset yhteydet ovat usein poikki eivätkä ole toimivia – toisaalta niiden ei aina ole tarkoituksenmukaistakaan olla. Venäjällä/*

*Pikalevossa tuli esiin myös se, että usein iso-äiti osallistuu liikaa lapsiperheen arkeen ja näissä tilanteissa pyritään palauttamaan vanhemmuus lapsen huoltajille – pyritään siihen, ettei vanhemmuus siirry pois biologisilta vanhemmilta isovanhemmille.*

Pienuus ja läheisyys koettiin sosiaalipalvelujen toiminnan kannalta mahdollisuudeksi sekä palvelujen saavutettavuuden että ihmisläheisyyden kannalta.

*Yhden luukun periaate keskittää palveluja yhteen paikkaan, ettei perheiden tarvitse kiertää ympäri kaupunkia palvelujen perässä.*

*Se, minkä voimme oppia venäläisiltä – erityisesti pikalevolaisilta – on, että pieni on kaunista. Aina ei tarvita komeita toimitiloja tai materiaa – ihmisläheinen sosiaalityö voi toteutua niitä ilmentäen. Mutta*

*kävelysauvoja on aina hyvä olla :) eli kokonaisvaltainen hyvinvointi on ihmiselle tärkeää.*

Perhetyön työmenetelmistä opiskelijat nostivat esille perheiden yhteisten harrastusten tukemisen, terveelliset elämäntavat, työnteon ohjaamisen, taidelähtöiset menetelmät sekä lakitietouden lisäämisen ja palveluohjauksen.

*Suomessakin perheet voisivat tehdä enemmän yhdessä asioita, harrastaa jne. Pikalevossa vanhemmat menivät lapsineen urheilutaloon harrastamaan yhtä aikaa.*

*Keskuksessa korostettiin terveellisiä elämäntapoja, työ- ja taideterapiaa ja ohjausta turvallisuuskysymyksissä.*

*Vanhempia ohjeistettiin myös heidän omista oikeuksistaan ja tukien hakemisesta.*

## Opettajien oppiminen – opintomatkojen koordinointi ja suunnittelu

---

Kokemukset tästä hankkeesta osoittavat, että kehittämishankkeiden kautta toteutettujen opintomatkojen sisällyttäminen ylemmän AMK-tutkinnon opintojaksoihin on mahdollista vain, mikäli kyseisten jaksojen opettajat ovat alusta saakka mukana kyseisen hankkeen toteutuksen suunnittelussa. Hankeyhteistyön moninainen kytkeminen opetukseen on mahdollista, jos verkostoyhteistyö on pitkäjänteistä ja riittävän tiivistä. Hanketyössä mukana olevien opettajien mahdollisimman hyvä tuntemus koko opiskelijoiden opetussuunnitelmasta on hyödyllistä. Lisäksi toteutusten ajoituksen synkronointi

ja hanketyön vaatima joustaminen on otettava ennakolta huomioon.

Opettajien työ on muuttunut ns. uuden opettajuuden myötä oppimaan ohjaamiseksi, jossa keskeistä on vastuu kunkin opiskelijan erityisestä oppimisprosessista. Kyamkissa työelämäyhteistyö korostuu Learning and Competence Creating Ecosystem (LCCE) -ajattelussa, joka on oppilaitoksen pedagogisen työskentelyn perusta (Ruohonen & Mäkelä-Marttinen 2009; Pelli & Ruohonen 2011.) Ohjaajan ja organisaation roolit ovat muuttuneet uudessa oppimisen ekosysteemissä

(Pekkalin 2009, 50) ja integroinnin ja prosessuaalisen toiminnan merkitys korostuu oppimisessa (Poikela 2011, 24–33). Oppimaan ohjaamisen ideologia toimi hyvin opintomatkatyöskentelyn suunnittelun lähtökohtana.

Opintomatkat toimivat oppimiskokemuksina silloin, jos niille ei vain lähdetä, vaan ne suunnitellaan ja tehtävöitetään, raportoidaan ja arvioidaan. Tässä hankkeessa saatujen kokemusten perusteella lisää huomiota tulee kiinnittää etukätesinfoon ja suunnitteluun. Matkoihin liittyvien oppimistehtävien tulee olla riittävän haastavia opintoihin nähden, mutta myös merkityksellisiä hankkeen muille toimijoille. Tehtävien vaativuus ja merkityksellisyys sitovat opiskelijoita vastavuoroiseen kontaktiin, jonka syntyminen muutoin pitkän hanketyön lyhyeen osioon olisi vaikea aikaansaada. Haasteita opiskelijoiden työskentelyn tehokkuudelle ja oppimisen mahdollistamiselle aiheuttaa myös hankkeessa toimivien opiskelijaryhmien vuosittainen vaihtuminen. Opiskelijaryhmän tulee tiedostaa olevansa edellisen ryhmän työn jatkajia. Se vaatii heiltä vahvaa asettautumista edeltäjiensä paikalle niin tiedollisesti kuin kokemuksellisesti. Tästä kokemuksesta voi olla hyötyä myös sosiaalityön alati muuttuvissa työympäristöissä.

Opiskelijaryhmän erityisyys näkyi tässä hankkeessa selkeästi. Ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijat ovat ammattilaisia, joilla oli mahdollisuuksia liittää näkemäänsä ja kokemaansa aiempaan ymmärrykseen perhetyöstä. Toisaalta opiskelijat pitiäytyivät melko lailla opiskelijan rooleissaan ja toivoivat opettajien huolehtivan

keskustelun ohjaamisesta. Kuntien edustajien, joilla oli sama pohjakoulutus kuin opiskelijoillakin, ja osin samantyyppistä työkokemusta, rooli matkoilla muotoutui aivan erilaiseksi. Matkat tässä hankkeessa olivatkin siinä mielessä erityisiä suhteessa ”tavallisiin” opintomatkoihin, että niiden toteutukset ja ohjelmat olivat perhetyöntekijöiden tarpeista käsin rakennettua, eivätkä opetuksen tarpeista, kuten opintomatkat yleensä. Opiskelijoita on haastettu matkalla sekä ammattilaisina että opiskelijoina. Tämä kahtalainen rooli on ylemmässä AMK-tutkinnossa mukana jo lähtökohtaisesti. Kuitenkin matkoilla korostui opiskelijan rooli, koska yhteys matkoihin rakentui sitä kautta. Opiskelijat esittelivätkin itsensä oppilaitoksen edustajina ja opiskelijoina. Tähän esittelyosuuteen, joka verkostoon astumisen symbolina on merkityksellinen, tulisi jatkossa valmistautua paremmin.

Ylemmän tutkinnon opiskelijaryhmien ammatillinen kypsyys loi mahdollisuuden antaa ryhmille hankkeeseen liittyvä oppimistehtävä kaikkine osineen suurena kokonaisuutena. Ensimmäisenä tehtävään ryhmät jakoivat kokonaisuuden osiin ja jakautuivat pienryhmiin osatehtävien mukaan. Yksi näistä ryhmistä oli kumpanakin vuonna matkustusryhmä, joka hoiti niin kotimaassa kuin Venäjälläkin liikkumisen hankkeen kokoontumisissa. Yhteinen suunnittelu ja organisoituminen ryhmän kesken edesauttoivat sitoutumista työskentelyyn ja selkiyttivät oman tehtävän merkitystä kokonaisuuden kannalta. Ryhmäläisillä oli siis eri rooleja hanketyössä opintojaksojen aikana, kun vain osa opiskelijoista matkusti. Tällöin erityisen tärkeää oli jakaa kokemuksia

ja käydä keskusteluja ryhmissä. Tässä korostui opintojaksojen ajankäytön suunnittelu ja opiskelijoiden itseohjautuva työskentelyote.

Toimintatavat ovat olleet aluksi hyvin muodollisia tämän hankkeen opintomatoilla. Tämä edesauttoi asioiden etenemistä tilanteesta koetusta jäykkyydestä huolimatta. Prosessien protokollat on tärkeää tuntea, jotta käyttäytyminen kohtamistilanteissa on luontevaa, kohteliasta ja toista kunnioittavaa. Tämä korostuu silloin,

kun matkoilla kohtaavissa verkostoissa on monenlaisia jännitteitä. Näiden matkojen osallistujilla on ollut esimies-alaisuusuhetta, opettaja-oppilassuhteita, erilaisten ja samanlaisten ammatillisten koulutusten sekä kulttuuristen ja kielellisten erilaisuuksien rakentamia erilaisia ja osin hyvinkin haasteellisia suhteita. Muodollinen työskentely loi hyvän kehyksen syvempään kontaktiin pääsyyn. Muodollinen ja vahvasti strukturoitu toimintatapa toimikin enemmän mahdollistajana kuin esteenä näillä opintomatoilla.

## Johtopäätökset ja pohdinta

Kyselyjen tulokset ja raportit osoittavat, että Kyamkin opiskelijat olivat erittäin tyytyväisiä hankkeessa toteutettuihin opintomatoihin oppimiskokemuksina. Yleisesti voidaan todeta, että sekä opiskelijoiden että opettajien kulttuurinen ymmärrys lisääntyi matkojen kautta.

Oppimista tapahtui sekä suhteessa kohdemaan sosiaalipalveluihin että omaan työhön ja suomalaisiin palvelujen järjestämistapoihin. Nuorissa sosiaalipalveluissa Venäjällä on keskitytty kokonaisvaltaisiin perusasioihin. Suomalaisessa palvelujärjestelmässä työskentelevillä opiskelijoilla on ollut mahdollisuus oppia tästä näkökulmasta uudenlaista keskittymistä perhetyön ytimeen.

Palvelujärjestelmien vertailu auttaa myös näkemään kulttuurisia eroavaisuuksia. Erojen ja yhtäläisyyksien tarkastelu tekee järjestelmiä ja kulttuureita tutuiksi ja poistaa tietämättömyyden aiheuttamia mielikuvia ja ennakoasenteita. Tämän vuoksi

opintomatkat nimenomaan Venäjälle ovat hyödyllisiä erityisesti kaakkoissuomalaisille sosiaalialan opiskelijoille, jotka valmistuttuaan työskentelevät alueellaan venäläistaustaisten perheiden kanssa.

Empowerment-hankkeessa tehdyn yhteistyön hyvä piirre on ollut se, että tapaa-misiin liittyvien esittelyjen yhteydessä on aina kerrottu, mikä on ollut kunkin osallistujan oma tehtävä tässä hankkeessa. Opiskelijoiden kanssa voisi jatkossa vielä selkeämmin käydä läpi omien oppimistavoitteiden lisäksi kunkin ryhmän tehtävää tässä hankekokonaisuuden osiossa. Lisäksi opiskelijoilla on todennäköisesti tavoitteita, jotka syntyvät ensisijaisesti heidän omista ammatillisista ja työorientaatioistaan. Näidenkin tavoitteiden läpinäkyvyys hanketyössä on tärkeää väärinymmärrysten välttämiseksi.

Vain hanketyö mahdollistaa tällä hetkellä tällaisia oppimiskokemuksia ammatikorkeakouluissa. Niinpä hankkeisiin

tulisikin kohdentaa opettajien resursseja suunnitellusti ja johdonmukaisesti siten, että hanketyölle on vahva johdon tuki. Opettajakollegojen tuki edistää opettajien myönteistä asennoitumista hanketyöskentelyyn ja rakentaa siltaa eri opintokokonaisuuksien välille. Uuden opettajuuden mahdollisuudet hanketyön ja opintomatkojen hyödyntämisessä ovat edelleen ehkä liiankin riippuvaisia opettajien ajankäytön mahdollisuuksista, henkilökohtaisesta kiinnostuksesta, kielitaidoista sekä sosiaalisista taidoista ja henkilösuhteista.

Matkoilla korostui mahdollisuus henkilökohtaisten suhteiden luomiseen sekä venäläisten että suomalaisten kollegojen kanssa. Sosiaalityössä onkin tärkeä ymmärtää näiden suhteiden merkitys

verkostotuntemuksen lisäksi. Tarkoituksena on kohdata ammatillisesti ”syvissä vesissä”, mikä sosiaalialalla tarkoittaa aina myös jotain persoonaan liittyvää. Henkilösuhteiden kautta rakennetaan niin luottamusta kuin avoimuuttakin. Olisiko tässä ollut kysymys sosiaalisen pääoman käyttömahdollisuuden luomisesta sekä opiskelijoille että opettajille?

Motivaatio yhteistyöhön on erityisen tärkeää kaikessa hanketyössä, mutta se korostuu tarkasteltaessa työskentelyä oppimisen näkökulmasta. Positiivinen ”oppimisen meininki” voi tarttua opiskelijoista työntekijöihin ja työntekijöistä opiskelijoihin. Voidaan todeta, että näillä opintomatoilla on saadun palautteen ja kertyneiden kokemusten perusteella käynyt juuri siten.

## HYVÄT KÄYTÄNNÖT OPINTOMATKOJEN KÄYTÖSSÄ OPPIMISEN VÄLINEINÄ

Matkoja kannattaa hyödyntää monipuolisina kulttuurisina oppimisympäristöinä. Matkoja kannattaa käyttää myös oman työn kehittämiskohteiden havaitsemiseen.

Opiskelijoiden tehtävät tulee integroida oppimisprosesseihin oppimistavoitteiden mukaisesti. Tähän tarvitaan suunnitteluresursseja hankesuunnitteluvaiheesta alkaen.

Opiskelijoiden yksityiset ja ryhmien yhteiset tavoitteet ja roolit tulee sopia ja kuvata selkeästi. Oman toiminnan/tehtävän merkitys kokonaisuudelle täytyy olla opiskelijalle selkeä. Kollektiivinen tehtävän ja työn suunnittelu lisäävät sitoutumista.

Opettajan toiminnan keskiössä tulee olla oppimisen ohjaaminen, hanketyön integrointi, opiskelijaryhmien ja heidän tekemistensä koordinointi sekä aito innostus vuorovaikutukseen.

Yhteistyöllä hankkeen kaikkien toimijoiden kesken ennakkoasenteet muuntuvat realistisemmiksi ja oppiminen myös omasta itsestä mahdollistuu. Hanketyöntekijöiden ja sosiaalityön toimijoiden verkosto vahvistuu oppilaitosyhteistyön avulla.

## Lähteet

Jäppinen, M., Hurtig, J. & Törrönen, M. (2007) Arjen polkuja ja kohtaamisia. Venäläistäustaiset maahanmuuttajat ja palvelujärjestelmä Kaakkois-Suomessa. Anjalankoski: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja Empathos-projekti.

Pekkalin, S. (2009) Yrittäjämäinen oppiminen. Toiminnan näkökulmaa. Teoksessa Kohti Oppimisen ja Osaamisen Ekosysteemiä. Learning and Competence Creating Ecosystem – LCCE. (toim.) Ruohonen, S. & Mäkelä-Marttinen L. Jyväskylä: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Oppimateriaali Nro 24. 46–51.

Pelli, R. & Ruohonen, S. (2011) Oppimisen ja Osaamisen Ekosysteemi. Learning and Competence Creating Ecosystem – LCCE. Tampere: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sarja A. Oppimateriaali Nro 32.

Poikela, E. (2011) Oppiminen, työ ja osaaminen – haasteena asiantuntijuus ja yrittäjyys. Teoksessa Oppimisen ja Osaamisen Ekosysteemi. Learning and Competence Creating Ecosystem – LCCE. (toim.) Pelli, R. & Ruohonen, S. Tampere: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sarja A. Oppimateriaali Nro 32. 24–33.

Ruohonen, S. & Mäkelä-Marttinen, L. (2009) Kohti Oppimisen ja Osaamisen Ekosysteemiä. Learning and Competence Creating Ecosystem – LCCE. Jyväskylä: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Oppimateriaali Nro 24.



*Päivi Hännikäinen  
Risto Venäläinen*

*Venäläisessä kulttuurissa vieraita ja itseään vanhempia ihmisiä teititellään, ja sinuttelu on merkki läheisistä ihmis-suhteista.*

## Vierailulla viipurilaisessa "Rasinka"-päiväkodissa

### Taustaa

Empowerment of Families with Children -hankkeessa on kehitetty koulutuksen ja työnohjauksen avulla suomalaisten sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen monikulttuurisuusosaamista. Saimaan ammattikorkeakoulun tavoitteena Empowerment of Families with Children -hankkeessa on työnohjausta ja koulutusta yhdistävän mallin avulla parantaa prosessiin osallistuneiden työyhteisöjen työntekijöiden valmiuksia työskennellä muista kulttuureista tulleiden asiakkaiden ja työtovereiden kanssa. Työnohjauksen ja koulutuksen yhdistävää mallia on kuvattu tohtori Tuija Nummelan ja Henna Kuneliuksen artikkelissa "Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä."



Kuva: Risto Venäläinen



Kuva: Risto Venäläinen

Monikulttuuriseen työnohjaukseen on osallistunut noin 40 työntekijää viidestä organisaatiosta. Opiskelijoiden monikulttuurisen työyhteisön seminaarikokonaisuudet ovat tavoittaneet 65 opiskelijaa. Artikkelin perustuu Viipurin suuntautuneen päivän mittaisen päiväkotivierailun palautteisiin ja työnohjauskeskusteluihin, joita käytiin hankkeeseen osallistuneen Rajapatsaan päiväkodin henkilökunnan kanssa vuosina 2011–2012. Artikkelin tavoitteena on kuvata työohjaukseen osallistuneen Rajapatsaan päiväkodin työntekijöiden

Viipuriin suuntautuneen opintomatkan jälkeen annettuja suullisia ja kirjallisia palautteita. Opintomatkalle osallistui kaikkiaan kahdeksan henkilöä päiväkodista sekä neljä projektin työntekijää Saimaan ammattikorkeakoulusta ja Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniasta. Kahdeksalle työntekijälle jaettiin matkan lopussa palautelomake, joista täytettyinä palautui neljä kappaletta. Muut palautteet perustuvat työohjauksen suullisiin arvioihin tai huomioihin. Artikkelin kirjoittajat ovat projektin henkilökuntaa ja olivat matkalla mukana, ja he käyttivät myös omakohtaisia kokemuksia kirjoituksensa pohjana.



Kuva: Risto Venäläinen

## Opintomatkalla

Imatralaisen Rajapatsaan päiväkodin henkilökunta osallistui Saimaan ammattikorkeakoulun toteuttamaan työnohjausprosessiin. Ohjauksen aikana nousi esiin työntekijöiden tarve ymmärtää maahan muuttaneiden venäläisten perheiden arvoja ja toimintamalleja, sillä päiväkotiin on lähivuosina tullut runsaasti Venäjältä muuttaneiden perheiden lapsia. Lasten ja perheiden kanssa työskennellessä ilmeni, että suomalaisen työntekijöiden ja venäläistaustaisten vanhempien käsitykset ja odotukset päivähoidosta poikkeavat toisistaan, jolloin Rajapatsaan henkilökunta toivoi lisätietoa venäläisen päivähoidon käytänteistä, päivähoitojärjestelmästä, kasvatuskäsitteistä ja arvoista.

Empowerment of Families with Children -hanke on antanut mahdollisuuden vastavuoroiseen oppimiseen, ja

suomalaisilla sekä venäläisillä ammattilaisilla on ollut mahdollisuus tutustua toistensa toimintatapoihin esim. opintomatoilla. Työohjauskoulutuksessa Rajapatsaan henkilökunta sai mahdollisuuden osallistua Viipuriin suuntautuvaan opintomatkkaan. Vierailusta sovittiin Imatran kaupungin ja Viipurin sosiaalitoimen tapaamisessa ja vierailukohteeksi valittiin "Rasinka" eli "Kastepisara"-päiväkoti.

Matka toteutettiin 4.6.2012. Matkaan kuului myös tutustuminen Pelastakaa lapset ry:n Viipurin toimipisteen palveluihin. Opintomatkan tavoitteena oli venäläiseen päiväkotiin (organisointi, rahoitus ja lainsäädäntö) ja varhaiskasvatuksessa toteutettaviin menetelmiin sekä arvoihin tutustuminen.

## Ajatuksia matkalta

Vierailun aikana Rajapatsaan päiväkodin henkilöstön edustajat saivat monipuolisen ja konkreettisen kuvan venäläisen päiväkodin toiminnasta sekä mahdollisuuden tutustua päiväkodin henkilökuntaan. Vierailu aloitettiin Rasinka-päiväkodin johtajan esittelyllä. Johtajan mukaan venäläisissä päiväkodeissa lasten hoitopäivät ovat yleensä melko pitkiä ja ne sisältävät aikuisten suunnittelemaa ja ohjaamaa toimintaa, joka on luonteeltaan koulumaista. Toimintaa voi verrata suomalaiseen esikouluun. Ohjelmaan sisältyy oppiaineita, kuten luonnontieteitä sekä taideaineita ja liikuntaa. Päiväkodissa on usein teemapäiviä, joissa keskitytään esim. sirkustoimintaan tai juhlapäivien viettoon. Ainekokonaisuuksien ohjaamisesta vastaavat erilliset ulkopuoliset ohjaajat, joilla on pätevyys erityisaineiden opettamiseen. Aihealueita ovat mm. musiikki, kuvataide, voimistelu, kasvi- ja eläintiede, askartelu/käsityö, terveyskasvatus, urheilu ja turvallisuuskasvatus.

Vierailun aikana tutustuttiin perusteellisesti päiväkodin välineistöön ja tiloihin. Vierailulla oli mahdollisuus kokeilla eri välineitä ja keskustella ohjatun toiminnan tavoitteista. Monille toiminnoille on omat erityistilansa, kuten käsityöverssaat, liikuntatilat, askartelutilat ja terapiahuoneet. Harjoituksissa ja opetuksessa käytettävät apuvälineet valmistetaan yhdessä lasten kanssa, ja ideoissa käytettävät välineet ovat usein innovatiivisia ja helposti kierrätysmateriaaleista valmistettavia.

Matkalle osallistuneet nostivat suullisissa ja kirjallisissa palautteissa esiin muutamia havaintoja. Huomiota kiinnitettiin Rasinka-päiväkodin suuriin lapsiryhmiin ja siihen, että hoitajia on suhteessa lapsiin vähemmän kuin Suomessa. Venäläinen päiväkotitunti on pidempään auki (07.00–19.00), ja työntekijöiden mukaan lapsia otetaan välillä yöksi hoitajan kotiin, jos vanhemmat eivät hae lasta ajoissa. Lapset eivät voi yöpyä päiväkodin tiloissa, joten suomalaista vuoropäiväkotijärjestelmää vastaavaa käytäntöä ei ole. Vieraiden mielestä yhtä ajattelutapojen eroa kuvasi lasten pukeutuminen ja ulkoilu. Päiväkodissa lapset käyttävät samoja päiväkotivaatteita koko hoitokauden ajan, ja ulkona käydään vain hyvällä säällä. Vanhemmat voivat myös pyytää, että lasta ei viedä ulos, koska tämä on sairas tai tulossa sairaaksi.

Huomiota kiinnitettiin myös venäläisen päiväkodin tiukempaan kurinpitoon ja sääntöjen noudattamiseen. Suomalaisessa päiväkodissa ohjaus on lapsilähtöisempää ja vapaamuotoisempaa. Suomalaisten päiväkotilasten kilpailuhenkisyys ei ole ensisijainen toimintaa ohjaava arvo, ja pienille lapsille ei aseteta liian kunnianhimoisia tavoitteita, eikä lasten tiedollinen ja taidollinen menestyminen vaikuta olevan niin tärkeää kuin Venäjällä. Suomessa lapset toimivat omaehtoisesti leikin kautta. Suomessa varhaiskasvatusta ohjaa valtakunnallinen varhaiskasvatuksen suunnitelma, jonka pohjalta tuetaan lapsen täysipainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Lapsen

varhaiskasvatuksen keskeiset sisällöt rakentuvat kuuden keskeisen orientaation ympärille: matemaattinen, luonnontieteellinen, historiallis-yhteiskunnallinen, esteettinen, eettinen ja uskonnollis-kasvatuksellinen orientaatio. Siinä ei tarkoituksena ole oppiaineiden sisältöjen opiskelu, vaan välineiden ja valmiuksien hankkiminen, joiden avulla lapsi perehtyy, ymmärtää ja kokee ympäristön monimuotoisia ilmiöitä<sup>4</sup>.

Matkalle osallistuneet päiväkodin työntekijät refleктоivat matkalla opittua omaan työhönsä ja kertoivat, että venäläiset maahan muuttaneet vanhemmat ovat huolissaan suomalaisen lapsilähtöisen toimintatavan vaikutuksista lastensa kehitykseen. Vanhemmat ovat toivoneet suomalaisilta päiväkodeilta laajempaa tiedollista ja taidollista ohjausta sekä koulumaisempaa opetusta, vaikka Suomessa koulumainen varhaiskasvatuksen vastualueeseen kuuluva opetustoiminta aloitetaan esikoulussa.

Päiväkotivierailun aikana osallistujat saivat mielestään paljon tietoa venäläisen päiväkodin toiminnasta ja vastavuoroisesti venäläiset Rasinka-päiväkodin kollegat kuulivat suomalaisista toimintatavoista. Henkilöstöjen edustajat sopivat uudesta tapaamisesta ja yhteistyön jatkamisesta. Vastavuoroisen oppimisen tie on avattu, ja kahden päiväkodin välinen yhteistyö on aloitettu. Vuonna 2014 Rasinkan edustajat tulevat vastavierailulle Imatralla tutustumaan Rajapatsaan päiväkodin toimintaan.

Vierailu oli kokonaisuudessaan onnistunut monikulttuurisen työnohjauksen päätöstilaisuus, ja se antoi osallistujilleen eväitä, välineitä ja ymmärrystä päivittäiseen työhön sekä venäläistaustaisten vanhempien kohtaamiseen. Lisäksi vierailu mahdollisti kontaktien solmimisen viipurilaisiin kollegoihin.

## Työnohjauksessa esille tulleita kysymyksiä

Saimaan ammattikorkeakoulussa kehityksessä työnohjauksen ja koulutuksen mallissa on tavoitteena kehittää asiantuntijuutta monikulttuurisessa työyhteisössä. Työnohjauksen kautta on mahdollista nostaa esiin työntekijöiden lisäkoulutustarpeet ja hakea niihin ratkaisua sopivien koulutuskokonaisuuksien kautta. Työnohjauksen avulla pureudutaan työhön liittyvien ongelmien käsittelyyn ja sitä kautta ammatilliseen kasvuun ja työn kuormittavuuden vähentämiseen.

Rajapatsaan päiväkodin henkilökunta osallistui intensiiviseen työnohjaukseen vuosina 2011–2012. Kaikkiaan tapaamisia oli kuusi, ja keskusteluissa tuli esiin useita toiminnallisia kysymyksiä. Ne liittyivät esim. lasten pukeutumiseen sään vaatimusten mukaan (sadevaatteiden puuttuminen), kriittiseen suhtautumiseen kielitesteihin, päiväkodin aukioloaikoihin sekä lasten päivähoidoaikoihin. Osa päiväkodin venäläisistä maahan muuttaneista vanhemmista on

<sup>4</sup> Stakes (2005) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. Oppaita 56.

hämmästellyt ja kritisoinut suomalaisen päivähoidon vähäistä koulumaista sisällöllistä ja taidollista opetusta sekä ohjausta. Päiväkodin henkilöstön saamien palautteiden mukaan Venäjällä pidetään tärkeänä, että lapsi oppii jo hyvin nuorena mahdollisimman paljon erilaisia taitoja. Tämän ajatellaan parantavan lapsen mahdollisuuksia kilpailla myöhemmistä opiskelu- ja työpaikoista. Taitojen oppiminen parantaa vanhempien mukaan yleisiä menestymismahdollisuuksia elämässä.

Suomalaisissa päiväkodeissa käytetään kielen kehityksen seuraamisessa testejä.

## Lopuksi

Työnohjaukseen kuuluvaa vierailua Rasinka-päiväkotiin voidaan pitää onnistuneena monestakin syystä. Työnohjauksessa Rajapatsaan päiväkodin työntekijöillä oli mahdollisuus nostaa esille työhön liittyviä kysymyksiä, reflektoida muiden ajatuksia omiinsa ja valmistautua matkaan. Itse matka mahdollisti tutustumisen käytännön työhön Venäjällä ja lisäsi ymmärrystä myös Suomessa asuvien

Nämä testit ovat saaneet maahan muuttaneiden perheiden vanhemmilta kritiikkiä ja arvostelua. Sana ”testi” voi herättää mielikuvan osaamisen mittaamisesta ja vertailusta muihin. Tämä voi olla yhteydessä siihen, että venäläiset maahan muuttaneet vanhemmat mahdollisesti kokevat kielitestien asettavan lapset paremmuusjärjestykseen kielen kehityksessä. Virallisen arvion mukaan suomalaisessa kasvatustieteiden tutkimuksessa kielitestejä käytetään lapsen kielen kehityksen seuraamiseen, arviointiin ja tukemiseen, eikä niillä mitata paremmuutta tai vertailla lapsia keskenään tai aseteta heitä eriarvoiseen asemaan.

Venäjältä muuttaneiden perheiden kulttuuritaustasta. Lisäksi se antoi uusia virikkeitä siihen, miten asiat voi tehdä toisin ja mitä asioita rajan eri puolilla työskentelevät kollegat voisivat toisilleen antaa ja opettaa. Toivomme, että tämäntyyppisiä opintomatkoja hyödynnettäisiin myös jatkossa monikulttuurisen työnohjauksen aikana, ja että niistä tulisi pysyvä vastavuoroisen oppimisen käytäntö.

### **MATKALLA OPITTUA**

Venäjällä lapset ilmoitetaan päivähoitoon usein ennen syntymää, koska suosituimpiin päiväkoteihin on pitkät jonotusajat. Esimerkiksi vierailun kohteena ollut viipurilainen Rasinka-päiväkoti on arvostettu, ja lapset jonottavat hoitopaikkaa pitkään.

Venäjällä vanhemmat pitävät päiväkotia tärkeänä osana lasten kasvatusta ja kehitystä, ja heidän mielestään päiväkoti antaa eväitä myöhempää opiskelua ja tulevaisuutta varten.

Päiväkotien hoitoajat ovat Venäjällä huomattavasti pidemmät kuin suomalaisissa päiväkodeissa. Lapsia voidaan pitää hoidossa koko päiväkodin aukioloajan, ja tarkkoja hoitoaikoja ei tarvitse sopia etukäteen.

Henkilöstön toimenkuvat ja hallinto ovat venäläisessä päiväkodissa hierarkisempia kuin Suomessa. Venäläisen päiväkodin johtaja ei yleensä osallistu päiväkodin käytännön kasvatustoimintaan, vaan on pääasiassa hallinnollinen vastuhenkilö.

Päiväkodin toiminta Venäjällä on aikuisjohtoisempaa ja koulumaisempaa kuin Suomessa.

Päiväkodissa perushoitohenkilökuntaa on vähemmän lapsia kohden Venäjällä, ja toiminnassa käytetään eri alojen opettajia ja asiantuntijoita. He pitävät omasta erityisalastaan oppitunteja. Esimerkiksi musiikinopettaja opettaa päiväkotilapsille ainoastaan musiikkia.

*Eveliina Heino  
Nadezda Kärmeniemi*

*Venäläisessä kulttuurissa arvostetaan juhlia. Silloin laitetaan pöytään hienot tarjoilut, ja niin lapset kuin aikuisetkin pukevat päälle parhaimmat juhlavaatteet.*

## Vastavuoroista oppimista – Venäjän sosiaalikeskusten edustajat työntekijävaihdossa Suomessa

### Johdanto

Artikkelissamme käsittelemme Pikalevon, Svetogorskin ja Pietarin Admiraliteetin aluepiirin sosiaalikeskusten työntekijöiden asiantuntijavaihtoja Suomessa vuosina 2012–2013. Asiantuntijavaihdot toteutettiin Empowerment of Families with Children -hankkeen puitteissa. Pikalevon ja Svetogorskin sosiaalikeskusten neljä edustajaa olivat työntekijävaihdossa 9.12–16.12.2012, ja Pietarin Admiraliteetin aluepiirin sosiaalikeskuksen kaksi edustajaa 27.1–3.2.2013 välisenä aikana. Asiantuntijavaihtojen aikana pidettiin luentoja, joiden aiheina olivat suomalainen sosiaalityö ja erilaiset työmenetelmät. Lisäksi järjestettiin yhteisiä keskusteluja sekä tutustumista sosiaali- ja koulutusorganisaatioiden käytännön työhön Imatran, Kouvolan, Kotkan ja Lappeenrannan alueella.

Kukin asiantuntijavaihto kesti viikon, jonka loppupuolella osallistujilta kerättiin kirjallista palautetta palautelomakkeella, jossa oli avoimia vastauksia. Palautteen keräämisen tarkoituksena oli tarkastella:

- Minkälaisia kokemuksia asiantuntijavaihtojen aikana kertyi?
- Mitä osallistujat ovat oppineet matkojen aikana ja voivatko he soveltaa oppimaansa käytännön työhön?
- Mitä suomalaiset ja venäläiset työntekijät voisivat vielä oppia toisiltaan?

Artikkelin aihe liittyy vahvasti oppimisen sekä asiantuntijuuden kehittämisen tutkimiseen, ja se on hyvin perusteltavissa, sillä yhteistyö Suomen ja Venäjän välillä sosiaalialalla on viime vuosina kasvanut, mutta tutkittua tietoa aiheesta kehittämistyötä varten on hyvin vähän. Kokeustiedon kääntäminen tutkimustiedoksi olisi kuitenkin tärkeää, jotta näitä kokemuksia voitaisiin jatkossa hyödyntää. Uskomme, että toteuttamastamme palautekyselystä saatuja tuloksia voidaan käyttää laajemminkin kansainvälisten asiantuntijavaihtojen suunnittelussa ja toteuttamisessa.



## Vastavuoroinen oppiminen

---

Palautelomakkeiden vastausten toistuvana teemana oli oppiminen käytännön työtä seuraamalla sekä keskustelujen aikana. Tällöin eri osapuolet saivat esittää kysymyksiä ja näkemyksiään ja näin oppia toinen toisiltaan. Kutsumme työntekijävaihdossa saatuja kokemuksia vastavuoroiseksi oppimiseksi. Yleisesti määriteltynä vastavuoroisuus liitetään ihmisten välisiin suhteisiin, joissa molemmat osapuolet antavat toisilleen jotakin ja saavat toisiltaan jotakin (Törönen 2012, 185). Oppimisella viitataan taas yleisesti uusien tietojen ja taitojen omaksumiseen sekä uusien ideoiden syntymiseen, sosiaalisen todellisuuden ymmärtämiseen ja oman maailmankuvan laajenemiseen. Näemme, että oppiminen ei tapahdu tyhjiössä, vaan se on sosiaalinen prosessi, jossa korostuu yhteistyön ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys ja jossa oppija itse luo aktiivisesti merkityksiä (Tynjälä 1999, 148–149).

Tässä artikkelissa käsitellään ainoastaan venäläisten vierailuja Suomessa, mutta asiantuntijavaihtojen käynnistämistä vastavuoroisesta oppimisesta voidaan puhua myös yleisellä tasolla siinä mielessä, että venäläiset ja suomalaiset työntekijät vierailivat kummatkin Empowerment of Families with Children -hankkeen aikana toistensa organisaatioissa ja saivat seurata toistensa työtä. Venäläisiä vieraita ottivat Suomessa vastaan osittain sellaiset henkilöt, jotka olivat itse olleet vaihdossa Venäjällä tai olivat lähdössä sinne, ja hankkeen aikana syntyi yhteistyösuhteita. Pelkkä asiantuntijavaihdon järjestäminen ei kuitenkaan takaa oppimista, eivätkä kaikki asiantuntijavaihdot ole välttämättä osallistujien kannalta onnistuneita tai hyödyllisiä. Seuraavassa tarkastelemekin niitä elementtejä, jotka mahdollistivat vastavuoroinen oppimisen osallistujien välillä.

## Konteksti – sosiaalipalvelujärjestelmien erojen ja yhtäläisyyksien tarkastelu

---

Asiantuntijavaihtojen aikana pidettiin luentoja suomalaisesta sosiaalityöstä sekä käytiin keskustelua Suomen ja Venäjän sosiaalipalvelujärjestelmistä. Myös palautelomakkeissa vastaajia pyydettiin vertaamaan Suomen ja Venäjän sosiaalijärjestelmiä keskenään. Eroja oli vastaajien mukaan siinä, että Suomessa sosiaalialan organisaatiot ovat erikoistuneet, kun taas Venäjällä yhdestä sosiaalikeskuksesta voi saada monen asiantuntijan,

kuten sosiaalityöntekijän, psykologin, lääkärin, logopedin jne. palveluita, jolloin saman asiakkaan kanssa työskentelevät asiantuntijat voivat tehdä tiiviimpää yhteistyötä keskenään ja tuntevat myös asiakkaan paremmin.

Vastaajien mukaan Suomessa sosiaalityötä tehdään isommilla resursseilla kuin Venäjällä, sillä asiakasmäärät työntekijää kohden ovat pienemmät, erityisluokkiin



on mahdollista saada avustajia opettajien avuksi, ja valtion on mahdollista käyttää sosiaalityön ostopalveluita. Erot järjestelmien välillä näkyivät myös sosiaalityötä tekevien koulutuksessa. Venäjällä sosiaalityötä tekevillä ei ole yhteneväistä koulutusta, vaan monet psykologit tekevät sosiaalityötä. Lastensuojelun alalla korostettiin Suomen ja Venäjän välisiä eroja siinä, että Venäjällä yksittäinen sosiaalityöntekijä ei voi tehdä huostaanottopäätöstä, vaan asiasta päättää komissio, joka koostuu eri alojen asiantuntijoista.

Yhteiskuntarakenne, sosiaalilainsäädäntö, sosiaalipolitiikka ja sosiaalipalvelujärjestelmä muodostavat kontekstin, jossa käytännön sosiaalityötä tehdään. Konteksti määrittelee myös sosiaalityön

sisältöä, ja se on erilainen eri maissa. Tällöin on ensisijaisen tärkeää, että kontekstia selvennetään asiantuntijavaihtojen aikana, jotta osallistujien on mahdollista hahmottaa, miksi sosiaalityötä tehdään tietyllä tavalla. Erojen lisäksi on tärkeää korostaa myös sosiaalityön yhteneväisyyksiä Suomessa ja Venäjällä, sillä juuri nämä yhteneväisyydet luovat asiantuntijavaihtojen ja yhteistyön mielekkyyden pohjan. Kun koetaan, että on jotain yhteistä, voidaan asettaa yhteisiä tavoitteita ja oppia toisiltaan. Vastaajilta kysyttiinkin Suomen ja Venäjän sosiaalityön yhteneväisyyksistä, joita vastausten perusteella ovat perheiden samankaltaiset ongelmat sekä sosiaalityön vaatimukset, kuten työn vastuullisuus sekä ihmissuhdetaitojen, ongelmanratkaisun ja stressinhallintataitojen korostuminen.

## Kokemus – hyvien käytäntöjen jakaminen

Palautelomakkeessa kysyttiin, mitä suomalaiset voisivat oppia venäläisiltä ja venäläiset suomalaisilta. Vastaajien mukaan suomalaiset voisivat oppia venäläisiltä tiiviimmän moniammatillisen yhteistyön malleja, esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden ja psykologien välillä. Venäläiset voisivat taas oppia suomalaisilta perhetyön ja ryhmätyön metodeja sekä ennaltaehkäisevää perhetyötä, jota tehdään päiväkodeissa ja kouluissa.

Vastaajat korostivat vuorovaikutuksen ja vastavuoroisuuden merkitystä oppimisen kannalta, ja toivoivat lisää tapaamisia. Heidän mukaansa on erityisen tärkeää, että kollegat eri maista tapaavat toisiaan ja että heillä on kiinnostusta keskusteluihin

ja yhteistyösuhteiden ylläpitämiseen. Kasvokkainen vuorovaikutuksellisuus onkin tärkeä oppimisprosessiin vaikuttava tekijä, sillä silloin on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä ja huomioita syvemmän ymmärryksen saavuttamiseksi.

Vastaajat toivoivat saavansa jatkossa tutustua käytännön sosiaalityön metodeihin, joita käytetään työskentelyssä perheiden sekä sellaisten nuorten ja aikuisten asiakkaiden kanssa, jotka ovat vaikeassa elämäntilanteessa. Vastaajat korostivat käytännössä oppimisen tärkeyttä ja toivoivat pääsevänsä seuraamaan käytännön asiakastyötä sekä käymään pidempiä keskusteluita suomalaisten käytännön työntekijöiden kanssa.

## Opitut sisällöt – uudet työkalut, ideat ja maailmankuvan laajeneminen

---

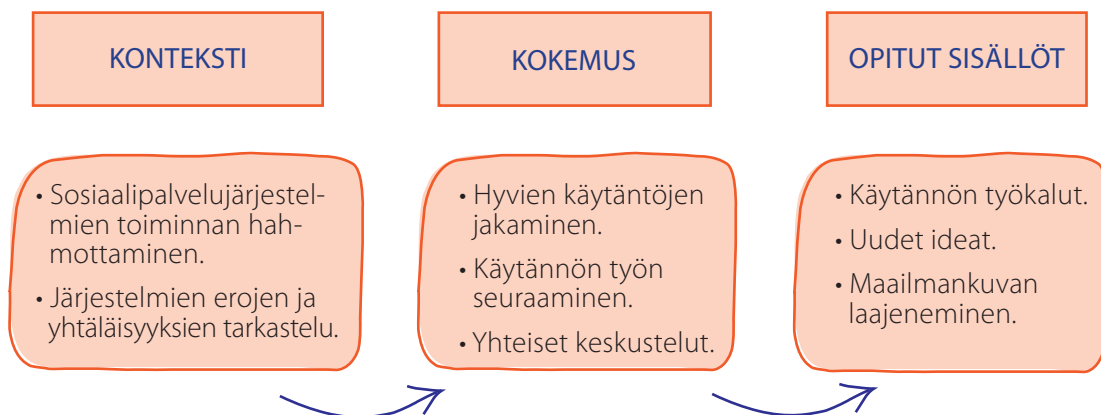
Palautekyselyssä kysyttiin myös, mitä asiantuntijavaihdon aikana on opittu. Vastaajien mukaan he ensinnäkin oppivat sellaisia käytännön taitoja, jotka ovat lähes sellaisenaan siirrettävissä heidän organisaatioihinsa, kuten aarrekartan, ihmekysymysten ja reissuvihon käytön sekä voimaannuttavan valokuvauksen menetelmän. Toiseksi vastaajat kertoivat, että heidän ajattelunsa sosiaalityön tavoitteista muuttui, ja että jatkossa he kiinnittävät työssään huomiota muun muassa huostaan otettujen lasten sosiaalisten verkostojen ylläpitoon sekä sellaisten perheiden toiminnallisuuden tukemiseen, joissa on vammaisia lapsia. Kolmanneksi vastauksista kävi ilmi, että osallistujat kokivat maailmankuvansa ja ammatillisen osaamisensa laajentuneen heidän opittuaan uutta. Uuden oppimisen myötä tulee myös arvioineeksi vanhoja toimintatapojaan ja kiinnittäneeksi huomiota sellaisiin asioihin, joita ei ole aiemmin huomannut. Tällöin tulee mahdollisesti tarkastelleeksi työtään eri näkökulmista, mikä auttaa ammatillisessa kehityksessä.

Uuden oppiminen ei kuitenkaan välttämättä ole riittävää, mikäli tavoitteena on, että asiantuntijavaihdot hyödyntävät kokonaisuuksia organisaatioita ja muuttuvat

käytännön toiminnaksi. Tärkeällä sijalla on myös se, että opittua sovelletaan käytäntöön ja kokeillaan erilaisissa yhteyksissä. Siihen, tuoko oppija oppimaansa käytäntöön, vaikuttaa työympäristön antama tuki uuden soveltamiselle sekä erityisesti oppijan oma motivaatio ja uskallus kokeilla oppimaansa. Sosiaalityön tekemisen tapojen siirtäminen sellaiseen kontekstiin toiseen voi olla haastavaa. Se ei ole ollut asiantuntijavaihdon tavoitteenakaan, vaan tarkoituksena oli antaa osallistujille uusia virikkeitä ja ideoita, jotka mahdollisesti hyödyntäisivät heitä heidän työssään. Tarkoituksena ei ollut esittää asioita faktoina, sillä niiden siirtovaikutus jää vähäisemmäksi, vaan antaa ajattelun ja käytännön työkaluja, joita voidaan soveltaa erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. (ks. Rauste-von Wright ym. 2003, 131.) Vastavuoroinen oppiminen voikin jatkua paikallisesti venäläisten työntekijöiden kesken varsinaisen asiantuntijavaihdon jälkeen, sillä vastaajat kertoivat vievänsä kaiken oppimansa kollegoilleen Venäjälle sekä pohtivansa ja kokeilevansa erilaisia tapoja, joita he voivat soveltaa oppimaansa käytäntöön. Seuraavaksi palautekyselyn tulokset esitetään tiivistetysti kuvion muodossa.

## Kuvio 6.

### Asiantuntijavaihtojen käynnistämä vastavuoroinen oppiminen.



Kuviossa 6 esitellään vastavuoroinen oppimisen prosessia työntekijävaihtojen aikana. Vaihdon aluksi osallistujille on kerrottu kontekstista, jossa sosiaalityötä tehdään. Tämän jälkeen on seurattu

käytännön työtä ja käyty yhteisiä keskusteluita. Vaihdon lopuksi osallistujat kokivat saaneensa käyttöönsä uusia työkaluja ja ideoita sekä maailmankuvansa laajentuneen.

## Lopuksi

Olemme edellä käsitelleet asiantuntijavaihtojen käynnistämää vastavuoroista oppimista. Vastavuoroinen oppimisen tärkeimpänä tavoitteena ei ole käytäntöjen suora siirtäminen ympäristöstä toiseen, vaan sellaisten erilaisten toiminta- ja ajattelutapojen esille tuominen ja ideoiden tarjoaminen, joita asiantuntijavaihtoihin osallistuneet voivat jatkossa soveltaa työympäristöönsä heille sopivalla tavalla.

Jatkossa olisi pohdittava, miten voidaan paremmin tukea työntekijävaihtoissa opittujen asioiden siirtämistä osallistujien omiin organisaatioihin vaihtojen jälkeen. Ennen Empowerment of Families with Children -hankkeen päättymistä

onkin tarkoitus tuottaa ja käännettää joitakin opetusmateriaaleja, joiden avulla asiantuntijavaihtoihin osallistuneet henkilöt voisivat jatkokouluttaa organisaatioidensa henkilökuntaa, mikä voi tukea opitun levittämistä.

Olisi myös tärkeää löytää ne keinot, joilla yhteistyö ja vastavuoroinen oppiminen eri toimijoiden ja organisaatioiden välillä jatkuisi hankkeen loppumisen jälkeen. Vastavuoroista oppimista olisi myös mahdollista syventää tekemällä mahdolliseksi esimerkiksi sähköinen konsultaatio venäläisten ja suomalaisten työntekijöiden välillä, jolloin eri osapuolilla olisi mahdollisuus kysyä kysymyksiä myös opitun soveltamisvaiheessa.

Mikäli asiantuntijavaihtojen on mahdollista jatkua tulevaisuudessa jossain muodossa, niille olisi hyvä asettaa vielä konkreettisimpia tavoitteita ottaen huomioon palautteessa esitetyt toiveet. Olisi esimerkiksi mahdollista keskittyä sosiaalityön tietyn osa-alueen esittelyyn

ja siinä tapahtuvan käytännön työn seuraamiseen, jolloin oppimista olisi mahdollista syventää. Pidempiaikainen yhteistyö ja vastavuoroisen oppimisen syventäminen vaativat kuitenkin sitoutumista ja resursseja, erityisesti aikaa.

### HYVÄT KÄYTÄNNÖT ASIAANTUNTIJAVAIHTOJEN AIKANA

Sosiaalityön kontekstin avaaminen: yhtäläisyydet ja erot.

Käytännön työn seuraaminen.

Yhteiset keskustelut ja opitun pohtiminen.

Useampia vierailuja ja tapaamisia samojen työntekijöiden kesken.

Konkreettiset tavoitteet.

#### Lähteet

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. (2003) Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Tynjälä, P. (1999) Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Törrönen, M. (2012) Sosiaalityö ja arkinen hyvinvointi – vastavuoroisuuden dialektiikka. Janus, 2(20) 182–v191.



# OSA V:

## MONIKULTTUURISEN TYÖNOHJAUKSEN KEHITTÄMINEN



Henna Kunelius  
Tuija Nummela

*Venäläisissä perheissä äideillä on perinteisesti ollut keskeinen rooli lasten kasvatuksessa, jolloin nainen on vastannut lastenhoidosta ja kotiaskareista, kun taas mies on pitänyt huolta perheen taloudellisista asioista. Nykyään perinteiset sukupuoliroolit ovat kuitenkin murtumassa.*

# Monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä

## Johdanto

Käsite monikulttuurisuus ei ole sidoksissa vain maahanmuuttajiin, vaan se liittyy kaikkiin ihmisiin. Maahanmuutto ja maahanmuuttajat ovat vain sen konkreettisin ilmentymä. Monikulttuurisuuden sisältyvät etnisyyden, kulttuurin ja kielen lisäksi myös muun muassa uskonnollinen monimuotoisuus, sukupuolikeskittymykset, vammaisuus ja sosioekonominen tilanne. Käsite voitaisiin liittää yhteiskunnan moniin kulttuureihin eikä ainoastaan maahanmuuttajiin. (Paavola & Talib 2010, 11.) Prosessi on aina kaksiosuinen, mikä tarkoittaa, että vähemmistöryhmät voisivat ainakin jossain määrin säilyttää perinteisen kulttuurinsa sopeutuessaan enemmistöyhteiskuntaan. (Liebkind 2000, 13–14.)

Varhaiskasvatustilanteen lapsen kotoutuminen uuteen maahan alkaa usein päivähoitossa. Kasvattajien tehtävänä on tukea lapsen vertaissuhteita. Pääseminen oman lähipäiväkodin ryhmään auttaa lasta tutustumaan oman

lähiympäristönsä lapsiin ja harrastuksiin. Myöhemmin tapahtuva kouluun siirtyminenkin käy näin helpommin. (Kivijärvi 2011, 248.)

Päiväkodeissa on nykyään asiakkaita useista eri kulttuureista, joten monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen on tarpeen. Etelä-Karjalan alueella asuu lähes 3000 ulkomaan kansalaista, ja määrä kasvaa koko ajan (Lappeenranta-seudun maahanmuutto-ohjelma 2008–2015). Eri kulttuureista tulevien lasten ja vanhempien kohtaaminen on Etelä-Karjalassa osa varhaiskasvatuksen arkea. Monikulttuurinen osaaminen ja eri kulttuureiden ymmärtäminen on varhaiskasvatuksessa yksi kehittämiskohde.

Tämä artikkeli liittyy Empowerment of Families with Children -hankkeeseen. Saimaan ammattikorkeakoulu on mukana hankkeessa, jonka yhtenä tavoitteena on työyhteisöjen työnohjaus, koulutus ja valmennus työskentelyyn

monikulttuurisessa toimintaympäristössä (Empowerment of Families with Children -projektihakemus 2010). Tässä artikkelissa kuvataan Saimaan ammatikorkeakoulussa kehitetyn asiantuntijuuden konsultaatiomallin kokemuksia. Mallia on toteutettu useissa työyhteisöissä etupäässä sosiaali- ja terveysalalla.

Tässä artikkelissa kuvataan yhden työyhteisön kehittämisprosessi, jossa kehittämisen kohteena on päiväkodin henkilökunnan monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen. Artikkelissa kuvataan asiantuntijuuden kehittämismallin sisältö sekä yhden työyhteisön kehittämisprosessin kulku ja sen kokemukset.

## Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa

Monikulttuurisen lapsen tulee voida jo päiväkotiympäristössä kasvaa niin oman kulttuuripiirinsä kuin myös suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi. Lapsen ymmärrystä omasta kulttuuriperinnöstään ja kulttuurien monimuotoisuudesta tulee tukea. Tärkeää on myös tukea lapsen oman äidinkielen kehitystä suomen kielen ohella ja mahdollistaa kasvaminen kahteen kulttuuriin. (Eerola-Pennanen 2012, 234.) Tällaisen monikulttuurisen identiteetin, joka koostuu erilaisista kielistä ja kulttuureista, saavuttaminen voi tapahtua vain integraation kautta. Päiväkotien tärkeä tehtävä on tuottaa lapsille heidän elämänsä ja kasvamiseensa liittyviä positiivisia kokemuksia, jotta he voivat kokea itsensä hyväksytyiksi. Näin lapsille syntyy kyky ja halu ylläpitää hyviä suhteita valtaväestön edustajiin sekä omaan ryhmäänsä, ja integroituminen voi tapahtua. (Paavola & Talib 2010, 65–66.)

Lapsella on oikeus tulla kohdatuksi varhaiskasvatuksessa yksilöllisten tarpeiden, persoonallisuuden ja perhekulttuurin mukaisesti ja varmistua, että voi kokea olevansa tasa-arvoinen riippumatta siitä, mikä hänen sukupuolensa, etninen alkuperänsä tai sosiaalinen tai kulttuurinen

taustansa on. Lapset tulee jo päiväkodista lähtien opettaa ymmärtämään ja arvostamaan erilaisia kulttuureita sekä ihmisiä. (Eerola-Pennanen 2012, 233–234.)

Maahanmuuttajataustaisten lasten kanssa työskennellessä korostuu perheen kanssa tehtävä alkuvaiheen yhteistyö. Perheellä ja työntekijöillä tulee olla tietoa toistensa toimintatavoista ja näkemyksistä. Perheiden kanssa on tärkeää keskustella myös lapsen oman äidinkielen tukemisesta. Jos hallitsee hyvin äidinkieltä, on helpompaa oppia muitakin kieliä. Työntekijät voivat ohjata vanhempia tukemaan lapsen kielenhittävyyttä kotona, sillä vastuu lapsen oman äidinkielen ja kulttuurin säilymisestä on ensisijaisesti perheellä. (Kivijärvi 2012, 251, 253–254.)

Päiväkodin henkilökunnalla ja henkilökunnan ymmärryksellä monikulttuurisuudesta on suuri vaikutus siihen, millä tavoin kulttuurista moninaisuutta varhaiskasvatuksessa käsitellään (Eerola-Pennanen 2012). Henkilökunnan tulee olla osaavaa, jotta varhaiskasvatus voisi olla mahdollisimman laadukasta. Henkilökunnalla tulee olla myös



valmiutta kehittämistyöhön. Tämä edellyttää riittäviä resursseja sekä mahdollisuutta täydennyskoulutukseen. (Kivijärvi 2012, 259.)

Kaikille Suomeen vastikään muuttaneille lapsille, jotka tulevat päivähoidon piiriin, tehdään kotoutumissuunnitelma. Se voidaan tehdä myös niille pitempään maassa asuneille, jotka eivät vielä osaa suomea (Eksote 2013). Kotoutumissuunnitelma päivähoidossa oleville lapsille voidaan tehdä erikseen, tai se voidaan sisällyttää hänen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

Siihen tulee kirjata tietoja lapsen kielellisestä ja kulttuurisesta taustasta, lapsen elämään kuuluvista perheenjäsenistä sekä mahdollisesta suomi toisena kielellä -opetuksesta. Vanhempien mielipiteet ja kulttuuri on otettava huomioon kasvatusta ja opetusta toteutettaessa, mutta on myös kerrottava suomalaisista varhaiskasvatuksen periaatteista ja tavoitteista. Myös saatavilla olevista palveluista tulee perhettä informoida. Perheen saaman informaation määrä maahanmuuton yhteydessä voi olla todella suuri. (Kivijärvi 2011, 247–249.)

## Työnohjaus ja täydennyskoulutus

Työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan kanssa (Suomen Työnohjaajat ry 2013). Työnohjaus on ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisäämistä reflektiivisen keskustelun avulla keskittyen työhön, työn ja työntekijän itsensä tutkiskeluun. Tavoitteena on kokemuksellinen oppimisprosessi. (Punkanen 2009.) Työnohjaus on oman työn ja työyhteisön kehittämisen väline, joka perustuu kokemukselliseen oppimiseen. Työnohjauksen päämääränä on auttaa työntekijää prosessoimaan työtään, oppimaan siitä ja jaksamaan. (Jyväskylän koulutuskeskus 2011.) Työnohjaus voidaan myös määritellä ohjattavan oman työn ja itsensä tutkimiseksi, jonka tuloksena on mahdollista saavuttaa oman työn aikaisempaa parempi hallinta ja oman ammatti-identiteetin vahvistuminen ja selkeytyminen. (Paunonen-Ilmonen 2013.)

Yhteistä näille kaikille työnohjauksen määritelmille on vuorovaikutus ja oppimisprosessi. Työnohjauksessa keskitytään ohjattavan työhön, työstä nouseviin asioihin, tunteisiin ja asenteisiin. Työnohjauksen perusta on yhdessä oppiminen ja kehittyminen.

Yhteisöllisyys viittaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, johon kuuluvat kommunikaatio, valtasuhteet, tiedonkulku, ongelmien ratkaisu ja johtaminen. Toimivassa työyhteisössä kaikki tietävät yhteisön perustehtävän, päämäärät, arvot ja normit. Yhteisöllisyys on asioiden tiedostamista, jäsentämistä ja konkreettisesti näiden näkyväksi tekemistä. Yhteisöllisyyteen kuuluu muun muassa yhteinen kieli ja yhteinen sosiaalinen todellisuus. Yhteiseen sosiaaliseen todellisuuteen kuuluvat myös käsitykset ja uskomukset ympäristöstä, muista ihmisistä ja itsestämme. (Murto 2005, 44–45.)

Yhteinen sosiaalinen todellisuus ei merkitse sitä, että kaikki yhteisön jäsenet ajattelisivat samalla tavalla tai suhtautuisivat samalla tavalla työhön ja työyhteisöön. Yhteisöllisesti vahvassa työyhteisössä on tilaa, ja siellä uskalletaan tuoda asiat esille. Tarkoituksena on, että työyhteisössä ihmiset luottavat toisiinsa niin paljon, että he jakaisivat käsityksiään ja näkemyksiään toistensa kanssa. Näin he tulisivat tietoisiksi toistensa näkemyksistä, käsityksistä ja uskomuksista. Keskustelemalla toisten kanssa omista työstä nousevista ajatuksista ja tunteista luodaan yhteisössä kollektiivista kosketuspohjaa ja yhteistä sosiaalista todellisuutta. (Murto 1995, 44–49.) Parhaimmillaan yhteisöllisyys antaa monipuoliset mahdollisuudet osallistua käytännön toimintaan ja tehdä työtä monipuolisesti. Hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkki on aito erilaisuuden salliminen ja toisaalta ihmisten henkilökohtaisten asioiden ja yksityisyyden kunnioittaminen. Oman työroolin tunnistaminen ja sen omaksuminen on elinehto.

Yhteisötyönohjauksen kohteena on koko työyhteisö, ja tavoitteena on auttaa yhteisöjä niiden perustehtävän toteuttamisessa ja omien tavoitteiden saavuttamisessa. Keskeinen tehtävä on tukea työyhteisöä tehokkaassa kommunikaatiossa, ongelmien käsittelyssä ja päätöksenteossa. (Jyväskylän koulutuskeskus 2011.) Yhteisötyönohjauksessa kirkastetaan arkityön tavoitteita, kehitetään työntekoa tukevia rakenteita ja edistetään työyhteisön ammatillista vuorovaikutusta. Työyhteisö tutkii yhdessä myös yhteisön johtajuutta ja eri jäsenten yhteispeiliä. Koska yhteisötyönohjauksessa

on mukana koko työyhteisö, yhteisön sisäinen dynamiikka on aina läsnä. (Alhainen ym. 2001.)

Täydennyskoulutuksen avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Se vastaa sekä henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin että suuntaa myös tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Täydennyskoulutus voi olla sekä lyhyt- että pitkäkestoista koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Koulutuksen tulee olla työnantajan hyväksymää, ja sen on liityttävä työtehtäviin. Täydennyskoulutusvelvoite vaihtelee eri aloilla.

Sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain (710/1982) muutos on vuodelta 2005. Sen tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Kuntien tehtävänä on huolehtia henkilöstön riittävästä osallistumisesta täydennyskoulutukseen. Riittävä määrä määritellään yksilöllisesti ottaen huomioon työntekijän peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja toimenkuva. Koulutuksen järjestämis- ja toteuttamistapa on jätetty kuntien omaan harkintaan. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja kytkeytyä kiinteästi sosiaali- ja terveystoimen käytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittämiseen. Koulutuksen pitää olla työnantajan hyväksymää, ja sen on liityttävä työtehtäviin. Täydennyskoulutuksen piiriin ei kuulu työnohjaus eikä myöskään uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin. (Kallio & Sarvimäki 2006.)

Täydennyskoulutuksen piiriin kuuluu koko sosiaalihuollon henkilöstö. Myös päivähoiton henkilöstö on täydennyskoulutusvelvoitteen piirissä, vaikka päivähoito hallinnollisesti kuuluisi kunnassa jonkin muun toimielimen piiriin. Kuntien tulee sisällyttää sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelmiin myös johdon ja esimiesten täydennyskoulutus. (Lastentarhaopettajaliitto 2013.) Henkilöstön kouluttamistarpeiden sekä paikallisten ja valtakunnallisten

kehittämistarpeiden tulee olla täydennyskoulutuksen perusta.

Työnohjaus voi tukea hyvin täydennyskoulutusta, kun koulutukselliset sisällöt asiantuntijaosaamisalueiden vahvistumiseksi löytyvät työnohjauksen avulla. Yksi tapa toteuttaa henkilöstön täydennyskoulutusta on, että työnohjaus ymmärretään osaksi henkilöstön työtä, ja sen kautta nostetaan esille lisäkoulutustarpeet.

## Asiantuntijuuden kehittämismalli

Asiantuntijuutta vahvistavaa, koulutusta ja työnohjausta yhdistävää mallia on kehitetty Saimaan ammattikorkeakoulussa niin sanotun SUED-mallin pohjalta, jossa yhdistyy työnohjaus ja koulutus (Paunonen-Ilmonen 2013).

Asiantuntijuuden kehittämismallilla voidaan samanaikaisesti vaikuttaa sekä oman perustehtävän osaamisalueiden kehittämisen vajeisiin että yhteisössä tapahtuviin muutoksiin. Työyhteisön kehittämisprosesseissa asiantuntijuuden vahvistuminen perustuu työyhteisön toimijoiden kehittämistarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden tunnistamiseen ja ankkuroituu vahvasti toimijoiden arki-kokemukseen. Toimintaympäristöt ovat jatkuvassa muutoksessa, ja muutokset heijastuvat työyhteisöjen arkeen.

Samaan aikaan tarvitaan sekä oman asiantuntijaosaamisen vahvistamista että valmiuksia selviytyä muutoksesta kadottamatta oman perustehtävän hallintaa.

Asiantuntijuuden kehittyminen työssä, jossa ollaan koko ajan vuorovaikutuksessa erilaisten asiakkaiden kanssa, edellyttää koulutuksesta ja kokemuksista esille nousevien ilmiöiden reflektointia sekä ymmärrystä toimintaympäristön moninaisuudesta. Myös asiakkaiden pulmat edellyttävät monen asiantuntijan yhteistyötä ja yhteisiä näkemyksiä. Asiakasta palveleva työote antaa mahdollisuuden jakaa ja pohtia kokemuksia muiden kanssa. Seuraavassa taulukossa 3 on esitetty asiantuntijuuden kehittämismallin eteneminen.

### Taulukko 3.

#### *Asiantuntijuuden kehittämismallin kulku.*

Aloitus	Työyhteisön muutostarve. Työnantajan ja työyhteisön keskustelut: resurssit, toimintatavat.
Ryhmäprosessin käynnistäminen	Ryhmä konkretisoi yhteisen kehittämistävoitteen. Työnohjauksellinen tuki.
Nykytilan tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen	Kirjataan ja analysoidaan yhdessä työyhteisön kokemukset. Työnohjauksellinen tuki.
Muutostarpeen havaitseminen	Tunnistetaan ja erotetaan perustehtävään ja organisaatioon liittyvät muutospaineet. Työnohjauksellinen tuki.
Uusien ratkaisujen hakeminen	Koulutus, konsultaatio. Työnohjauksellinen tuki.
Uusien toimintatapojen käyttöönotto	Käytännön kokemusten jakaminen. Jatkotoimenpiteistä sopiminen. Työnohjauksellinen tuki.
Arviointi	Yhdessä esimiesten kanssa keskustellen ja työnohjauksessa.
Käytännön vakiinnuttaminen	

Lähde: Cederström & Nummela (2011); Nummela & Tyyskä (2007).

Kehittämisprosessi aloitetaan esittelemällä hanke esimiehille ja käymällä läpi reunaehdot. Kun esimiehet ovat sitoutuneet kehittämishankkeeseen, pohditaan käytännön toteuttamistapoja. Sen jälkeen määritellään tavoitteet ja

kehittämisprosessin reunaehdot. Sitten käynnistetään ryhmän työskentely.

Työskentely käynnistetään tiimin kanssa, ja tiimi konkretisoi yhteisen kehittämistavoitteen. Oleellista kehittämistyössä on,

että yhteisö on voinut itse määritellä kehittämiskohteen. Näin ollen se on myös sitoutunut yhteiseen kehittämiseen.

Tiimien työskentely käynnistetään yhdessä ulkopuolisen vetäjän kanssa nykytilan tunnistamisella ja näkyväksi tekemisellä sekä muutostarpeiden havaitsemisella. Näitä työstetään tiimissä työohjauksellisten keskustelujen kautta. Kun muutostarpeet on yhteisesti havaittu, tiimin kanssa haetaan ratkaisuja ammatillisuuden vahvistamiseen. Muutostarpeeseen vastataan esimerkiksi koulutuksen, eri asiantuntijoiden osaamisen tai vertaistuen avulla. Kehittämishankkeen vetäjä suunnittelee ja

toteuttaa koulutukset osallistujien toiveiden ja tarpeiden pohjalta.

Koulutuksen ja työohjauksellisen tuen kautta tiimit alkavat työstää uusia toimintatapoja. Tiimeissä jaetaan käytännön kokemuksia, opitaan muilta ryhmän jäseniltä ja reflektoidaan työnohjaustilanteissa. Tiimit tuottavat konkreettiset toimenpite-ehdotukset tiimin työn kehittämiseksi ja ammatillisuuden vahvistamiseksi. Viimeisessä tapaamisessa käydään yhdessä esimiesten kanssa läpi tiimin konkreettiset kehittämis ehdotukset ja sovitaan jatkotoimenpiteet. Koko kehittämisprosessi arvioidaan. Samoin kehittämisprosessiin osallistuneilta pyydetään erillinen palaute.

## Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessi

Saimaan ammattikorkeakoulussa kehitettyä koulutuksen ja työnohjauksen yhdistävää asiantuntijuuden mallia on hyödynnetty hanketyössä. Tämä kehittämistyö on osa Empowerment of Families with Children -hanketta. Hankkeen yleisinä tavoitteina on parantaa perheiden hyvinvointia Suomen ja Venäjän raja-alueilla ja lisätä molemminpuolista ymmärrystä maiden sosiaalipalvelujärjestelmistä ja perhekulttuureista. Yksi yksilöidystä tavoitteista taas on parantaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten valmiuksia työskennellä monikulttuurisessa toimintaympäristössä ja parantaa ammattitaitoa, kun työskennellään ehkäisevässä ja voimaantumista tukevassa työssä perheiden kanssa.

Saimaan ammattikorkeakoulun vastuualueelle Empowerment of Families

with Children -hankkeessa kuului muun muassa työyhteisöjen työnohjaus, koulutus ja valmennus monikulttuurisen osaamisen vahvistajana. (Empowerment of Families with Children -projektihakemus 2010.) Kehittämistyöhön on osallistunut neljä työyhteisöä, ja hanke jatkuu edelleen. Tässä artikkelissa kuvataan Imatran kaupungin Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessi. Kirjoittajat ovat olleet mukana prosessissa. Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan yliopettaja Tuija Nummela oli toinen prosessin vetäjistä, ja sosionomi (AMK) -opiskelija Henna Kunelius on ollut mukana ja kirjannut prosessin kulua. Hän tekee myös aiheesta opinnäytetyön Saimaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmaan.

## Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessi

Rajapatsaan päiväkotij sijaitsee Imatralla, Venäjän rajan välittömässä läheisyydessä. Päiväkodissa eri kulttuureista tulleet lapset ovat arkipäivää. Siellä on lapsia monista eri kulttuureista, eniten venäläisestä kulttuurista. Tässä kehittämisprosessissa päätettiin henkilökunnan toiveesta keskittyä nimenomaan venäläiseen kulttuuriin, sillä Rajapatsaan monikulttuurisista asiakasperheistä suurin osa oli juuri venäläistaustaisia. Seuraavassa taulukossa 4 on kuvattu Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessin eteneminen.

Kehittämisprosessi aloitettiin keskustelemalla yhteisestä kehittämiskohteesta. Tärkeinä asioina nousivat esille asiakkaan ensimmäinen kohtaaminen ja kulttuuritietous. Rajapatsaan päiväkodissa suurin osa monikulttuurisista lapsista on venäläistaustaisia. Sen vuoksi kehittämiskohteeksi nostettiin monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen, jossa keskitytään venäläiseen kulttuuriin. Henkilökunnan toiveet kirjattiin, ja sen perusteella suunniteltiin jatkotyöskentely.

Henkilöstön asiantuntijuutta vahvistettiin erilaisten asiantuntijoiden avulla. Tapaamisissa mukana oli venäläistaustainen äiti kertomassa omista kokemuksistaan vanhempana sekä venäläisen ja suomalaisen päivähoiton eroista. Keskusteluissa nousi esille kaksikielisyys ja etenkin päiväkodissa suoritettavat kielitestit. Keskustelussa ilmeni, että kielitesteihin suhtautumisessa oli selkeästi eroja eri kulttuureiden välillä. Henkilökunta oivalsi, että kielitestien merkitystä

ja sisältöä pitää avata perheille nykyistä tarkemmin. Yhdessä käytiin läpi myös päiväkodissa käytössä olevia lomakkeita ja pohdittiin niiden toimivuutta venäläistaustaisille perheille.

Kulttuuritulkkina työskentelevä venäläistaustainen nainen kertoi eri kulttuurien kohtaamiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista. Kulttuuritulkin avulla lisääntyi ymmärrys Suomen ja Venäjän päivähoiton eroista. Venäjällä päivähoitossa painotetaan opetusta ja pedagogiikkaa Suomea enemmän. Venäjällä on myös pitkä historia päiväkotihoidon järjestämisessä. Tässä yhteydessä tuli esille tutustuminen viipurilaiseen päiväkotiin, jonne sovittiin yhteisesti tehtävä opintomatka kehittämisprosessin päätyttyä.

Tämän jälkeen henkilökunnan kanssa pohdittiin kehittämisideoita. Yhteisen todellisuuden rakentuminen ryhmässä, ryhmän luottamuksellinen ilmapiiri ja koko yhteisön mukanaolo tukivat avointa keskustelua ja uusien toimintatapojen ja työmuotojen kehittämistä. Seuraavaan tapaamiseen kutsuttiin Imatran kaupungin erityislastentarhaopettaja, jonka kanssa pohdittiin henkilökunnan esittämiä kehittämisideoita, ja miten niitä voitaisiin toteuttaa käytännössä. Keskusteltiin myös siitä, miten monikulttuurista varhaiskasvatusta voidaan kehittää Imatralla. Käydyssä keskustelussa tulivat esille muun muassa venäläisille vanhemmille järjestettävät vanhempainillat ja venäjän kielen opiskelu työhön liittyvänä

## Taulukko 4.

### *Rajapatsaan päiväkodin kehittämisprosessin eteneminen.*

Aloitus	Kehittämisprosessin vetäjien ja päiväkodin johtajan keskustelu/ yhteiset tavoitteet.
Ryhmäprosessin käynnistäminen	Yhteinen kehittämiskohde: monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen konkreettiset kehittämiskohteet: asiakkaan kohtaaminen ja kulttuuritietouden lisääminen.
Nykytilan tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen	Venäläinen äiti, kokemuksellinen tieto päivähoidon vanhemmuudesta venäläis-taustaisena äitinä ja venäläisen kulttuurin ymmärrys.
Muutostarpeen havaitseminen	Kaksikielisyyteen liittyvät asiat ja kielitestien merkitys perheille, lomakkeiden läpikäynti ja jatkotyöstäminen.
Uusien ratkaisujen hakeminen	Learning cafe. Miten kehittämisprosessin tieto tukee monikulttuurista osaamista, ideat ja uudet työskentelytavat, kulttuuritulkki ja henkilökunnan oman ymmärryksen lisääminen.
Uusien toimintatapojen käyttöönotto	Konkreettiset ideat yhteistyössä erityislastentarhaopettajan kanssa, esim. monikulttuurisuuskansio, vanhempainillat, venäjän perussanasto.
Arviointi	Palaute kehittämisprosessista.
	Opintomatka Viipuriin ja tutustuminen päiväkotiin, palaute matkasta.

täydennyskoulutuksena. Henkilökunnan rekrytoinnissa tulisi myös huomioida monikulttuurisen osaamisen tarpeet. Reflektiiviset keskustelut, joihin liittyi

myös työnohjauksellinen tuki, auttoivat syventämään monikulttuurista ymmärrystä ja antoivat uutta tietoa kulttuurien kohtaamisesta. Ongelmakohtiin

löytyi uusia ratkaisuvaihtoehtoja, mikä kuvaa myös prosessin onnistumista.

Prosessin loputtua tehtiin yhteinen opintomatka, jossa tutustuttiin viipurilaiseen päiväkotiin. Viipurin päiväkotivierailu antoi suomalaisille paljon uutta tietoa venäläisen päivähoidon käytännöistä. Suomalaista henkilökuntaa miellytti erityisesti venäläisen päiväkodin tapa opettaa lapsille luonnontieteitä kasveja kasvattamalla ja eläimiä hoitamalla. Myös monipuoliset

taidekasvatukseen liittyvät materiaalit ja tilat koettiin hienoina asioina. Koettiin, että näillä osa-alueilla voitaisiin ottaa mallia Venäjältä esimerkiksi materiaalien käytössä. Vierailusta seurasi lisää yhteistyötä päiväkotien välille, sillä Rajapatsaan päiväkoti toivotti tämän viipurilaisen päiväkodin henkilökunnan tervetulleeksi vastavierailulle Suomeen. Opintokäynti lisäsi ymmärrystä venäläistä kulttuuria kohtaan, ja erityisesti venäläistaustaisten vanhempien ja heidän odotuksiensa ymmärtäminen parani.

## Kehittämisprosessin kokemukset

Asiantuntijuuden kehittämismalliin kuuluu, että toimintaa arvioidaan koko kehittämisprosessin ajan. Tämä mahdollistaa sen, että kehittämisprosessin kulkua voidaan suunnata ja muuttaa yhteisön tarpeiden mukaisesti. Jokaisen istunnon jälkeen käytiin lyhyt palautekeskustelu sekä tehtiin yhdessä suunnitelmat seuraavaa kertaa varten. Tällä tavoin varmistettiin, että kehittämisprosessi kulkee oikeaan suuntaan, ja samalla osallistettiin ryhmää. Kehittämisprosessin lopussa pyydettiin mukana olleita arvioimaan kehittämisprosessia ja sen sisältöä. Arviointilomakkeen aineisto (7 kpl) analysoitiin sisällönanalyysillä teemoitellen. Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelemisestä erilaisten aihepiirien mukaan. Aineisto pelkistetään etsimällä tekstin olennaisimmat asiat ja ne luokitellaan yleisemmälle tasolle. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 93.) Seuraavassa taulukossa 5 on kuvattu päiväkodin henkilökunnan kokemuksia kehittämisprosessista.

Osallistujien vastausten mukaan prosessille asetetut odotukset täyttyivät. Osalla vastaajista ei ollut selvää näkemystä omista odotuksistaan, mutta silti he olivat tyytyväisiä kehittämishankkeeseen. Monet olivat toivoneet vinkkejä ja käytäntöjä omaan, jokapäiväiseen työhönsä. Myös lisää ymmärrystä monikulttuurisia perheitä kohtaan toivottiin, samoin kuin tietoa venäläisestä kulttuurista ja eroista omaan kulttuuriimme verrattuna. Odotukset vaikuttavat toteutuneen, sillä kysyttäessä, mitä uusia keinoja prosessi oli vastaajille antanut, kaikki kokivat saaneensa prosessin aikana lisää ymmärrystä muista kulttuureista tulevia kohtaan.

Prosessin ajankohta ja kesto koettiin myös sopiviksi. Ryhmä toteutettiin iltaisin päiväkodin sulkeuduttua, mikä mahdollisti kaikkien häiriöttömän osallistumisen työskentelyyn. Tämän tyyppinen järjestely edellyttää joustoja työyhteisössä, eikä se sovellu kaikkiin yhteisöihin.



## Taulukko 5.

### *Henkilökunnan kokemukset kehittämisprosessista.*

Reunaehtoihin liittyvät asiat	Prosessin kesto sopiva. Työajan ulkopuolinen aika mahdollisti koko yhteisön osallistumisen.
Työn sisältöön liittyvät asiat	Kulttuurinen ymmärrys lisääntyi. Tietoa kulttuurieroista. Uusia toimintatapoja työhön. Kokemuksellinen tieto lisääntyi.
Työyhteisöön liittyvät asiat	Hyvä ja avoin ilmapiiri. Toisten kuuntelu ja arvostaminen. Lisää yhteistä keskustelua monikulttuurisuudesta.

Vierailijoiden kuten kulttuuritulkin asian-  
tuntijuutta pidettiin hyvänä. Hän osasi  
yhdistää sekä teoreettisen tiedon että  
käytännön tiedon. Venäläistaustaisen äi-  
din vierailu toi esille kokemuksellisen tie-  
don, jota päiväkodin henkilöstö reflektoi  
omiin kokemuksiin. Hän toi esiin myös  
tunteet, joita hän on venäläistaustaisena  
kokenut päivähoidossa ja omassa ko-  
toutumisessaan. Hyvä ilmapiiri yhteisissä  
tapaamisissa tuki ja vahvisti avointa kes-  
kustelua. Jokaisen osallistujan ajatuksia  
kuunneltiin ja arvostettiin.

Osallistujia pyydettiin myös arvioimaan  
kehittämisprosessin kulkua ja merkitystä  
omalle työlle. Käydyissä työnohjaukselli-  
sissa keskusteluissa päiväkodin henkilö-  
kunta huomasi myös oman osaamisensa  
ja vahvuutensa monikulttuurisessa var-  
haiskasvatuksessa. He tiedostivat, että

heidän tapansa kohdata perheitä on  
perheitä ymmärtävää ja tukevaa. Positiiv-  
inen ja empaattinen asenne vanhem-  
pia kohtaan on osa heidän jokapäiväis-  
tä ammatillisuuttaan. Myös päiväkodin  
monikulttuurisuusvastaavan osaaminen  
sekä monikulttuurisuuskansio ovat ol-  
leet käytössä jo aiemmin.

Päiväkodissa on myös käytössä monia  
työmenetelmiä monikulttuuristen lasten  
ja perheiden kohtaamiseen, kuten tutus-  
tumiskeskustelut, symbolikuvat ja erilai-  
set valmiiksi asiakkaan kielelle käännetyt  
tekstit. Edelleen kuitenkin toivottiin uu-  
sia käytännön työtä tukevia työmenetel-  
miä ja erilaisia uusia juttuja arjen työhön.

Prosessi vaikutti positiivisesti myös työ-  
yhteisöön. Koettiin, että avointa kes-  
kustelua on ollut paljon, ja mielenkiinto

monikulttuurisuutta kohtaan on yhteisössä lisääntynyt. Kun ryhmässä on ollut avointa vuorovaikutusta, se mataloittaa kynnystä kysyä työkaverin mielipidettä myös päivittäisissä arjen tilanteissa. Tiedonsaanti ja yhteisön kehittämishalukkuus mainittiin myös vaikutuksina työyhteisöön. Prosessin vaikutuksesta työyhteisö on aktivoitunut yhdessä miettimään myös uusia toimintamalleja työhönsä.

Kehittämisprosessista jää henkilökunnan mukaan käytännön toimintaan monikulttuurisuuskansion ja siinä olevan venäjänkielen sanaston aktiivinen käyttö. Vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä lisätään, esimerkkinä syksyisin tai keväisin järjestettävät vanhempainillat. Myös lapsen päivän kuvaaminen ja kuvien näyttäminen kamerasta vanhemmille oli uusi työmuoto, jonka kehittämistä jatketaan. Tulevaisuudessa kiinnitetään enemmän huomiota siihen, miten asiakasperheille kerrotaan suomen kielen arvioinneista.

## Lopuksi

Tämänkaltaisen kehittämisprosessi toimi hyvin ainakin tällaisessa motivoituudessa ja tiiviissä päiväkotiyhteisössä. Työnohjausta ja koulutusta yhdistävää prosessimallia kannattaa kokeilla myös muissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Malli toimii varmasti myös muun alan yhteisöissä. Edellytyksenä on, että aihe on kiinnostava ja ajankohtainen niin prosessin toteuttajille kuin kohdeyhteisöllekin. Monikulttuurisuus on aihe, joka koskettaa tänä päivänä lähes kaikkia työyhteisöjä. Vaikka monilla työyhteisöillä

Omaan asiantuntijuuteen henkilökunta oli myös saanut vahvistusta. Se näkyi esimerkiksi siinä, että henkilökunta osaa paremmin selittää asioiden taustoja ja perustella omia toimintatapojaan. Myös avarakatseisuus ja ymmärrys lisääntyivät, mikä auttaa muuttamaan työtapoja. Asiantuntijuuden vahvistuminen lisää rohkeutta ottaa asioita puheeksi.

Henkilökunta sai tästä kehittämisprosessista vastausten perusteella paljon uutta niin työhönsä kuin ajatusmaailmaansa. Odotukset olivat toteutuneet, ja alussa esitettyihin ongelmatilanteisiin saatiin mietittyä ratkaisukeinoja. Vaikka päiväkodilla oli pitkä historia monikulttuuristen lasten ja perheiden kanssa työskentelyssä, uusia toimintamalleja päivittäiseen työhön kehitetään edelleen. Suomen ja Venäjän kulttuurieroista saatiin lisää tietoa ja lisäymmärrystä siihen, miksi maahanmuuttajaperheet toimivat tietyissä asioissa niin eri tavalla kuin valtaväestö.

onkin jo pitkä kokemus monikulttuurisuuden parissa työskentelystä, voi tällainen prosessi antaa niille silti paljon uutta, kuten Rajapatsaan päiväkodissa huomattiin.

Yhteisö kehitti yhdessä ratkaisumalleja ongelmallisiksi koettuihin tilanteisiin ja sai lisää tietoa venäläisestä kulttuurista. Tiedon myötä myös henkilökunnan ymmärrys lisääntyi, ja oli helpompaa ymmärtää venäläisestä kulttuurista tulevien toimintatapoja. Havaittiin, miten tärkeää

maahanmuuttajataustaisille perheille on selittää ja avata asioita, jotta turhat pelot hälvenisivät ja yhteistyö parani. Prosessin aikana yhteisö keksi myös uusia toimintamalleja tilanteisiin, joissa yhteistä kieltä ei ole. Lapsen päivän kuvaaminen sekä monikulttuurisuuskansion venäjän kielen sanaston käyttö olivat hyviä uusia ajatuksia.

Asiantuntijana vieraili venäläistaustainen äiti. Kehittämisprosessi toi myös esille molempien vanhempien tärkeyden. Tämänkaltaisissa hankkeissa molemmat vanhemmat voisivat olla kertomassa kokemuksistaan.

Vierailu Viipurin päiväkotiin selkeytti eroja Suomen ja Venäjän varhaiskasvatuksen välillä, mutta näytti samalla, että meillä on paljon opittavaa toisiltamme. Vierailu avasi myös mahdollisuuden yhteistyölle näiden päiväkotien välille. Nyt Rajapatsaan päiväkodilla on varmasti aiempaa enemmän varmuutta monikulttuurisessa toiminnassaan ja uusia ideoita tarjottavaksi niin lasten kuin perheidenkin kanssa tehtävään työhön.

Kehittämisprosessi on ollut myös artikkelin kirjoittajille mielenkiintoinen matka. Opettajan ja opiskelijan yhteistyö on ollut saumatonta, ja yhteisissä keskusteluissa on luotu uutta ymmärrystä. Opiskelijalle ymmärrys monikulttuurisesta työstä varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt, mikä varmasti auttaa tulevaisuustyötehtävissä. Kun tieto lisääntyy, se auttaa ratkaisemaan ongelmia ja samalla se antaa valmiuksia ennakoida asioita, joita varhaiskasvatuksessa voidaan maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa

toimiessa kohdata. Opettajalle kehittämisprosessi korosti taas kerran lähi-alueyhteistyön tärkeyden. Kokemusten vaihtaminen rajan molemmin puolin on voimavara, joka lähtee käytännön työstä. Molempien kulttuurien tuntemus parantaa venäläisten perheiden kanssa tehtävää työtä joka tasolla. Kun on tietoa siitä, mitä perheet voisivat tarvita tai odottaa, on helpompi tarjota perheille oikeita palveluja toimivalla tavalla.

Prosessi vahvisti myös täydennyskoulutuksen merkitystä työyhteisöille entistä selvemmin. Yhteiskuntamme elää ja muuttuu jatkuvasti, mikä tarkoittaa sitä, että työyhteisöjenkin on kehityttävä jatkuvasti. Monikulttuuristen perheiden ja lasten määrä varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt ja tulee lisääntymään edelleen, joten monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta tarvitaan. Ulkopuolinen kouluttaja toimii hyvänä keskusteluna-vaajana ja voi saada työyhteisön miettimään asioita, jotka ovat aiemmin jääneet vähemmälle huomiolle tai kokonaan huomioimatta.

Kehittämisprosessin hyvä lopputulos edellyttää, että työyhteisö on itse halukas kehittämään omaa toimintaansa. Innon ja kiinnostuksen kautta syntyy oikea asenne ja tiedonjano, jolloin prosessin ja sen toteuttajien on mahdollista päästä parhaisiin mahdollisiin lopputuloksiin. Seuraavaan on vielä koottu keskeiset kokemukset.

## KOKEMUKSIA KOULUTUKSEN JA TYÖNOHJAUKSEN YHDISTÄVÄSTÄ MALLISTA

Hyvä paikka kehittämistyölle arjen lomassa.

Mahdollistaa yhteisöllisen oppimisen ja vertaistuen.

Koulutus tukee kehittämistyötä ja koulutushyöty on heti työyhteisön yhteisessä käytössä.

Keskustelu työyhteisössä lisääntyy.

Keskusteleva ja työnohjauksellinen ote kannustaa kertomaan ajatuksia rohkeasti.

Yhdessä määritelty kehittämistavoite auttaa sitoutumaan prosessiin.

*Vaikka asiantuntijuuden mallin kokemukset ovat olleet rohkaisevia, prosessin aikana tuli ilmi asioita ja reunaehtoja, joihin pitää kiinnittää huomiota.*

## SUOSITUKSIA

Kehittämisprosessia voidaan toteuttaa eri alojen työyhteisöissä, edellytyksenä on työyhteisön kiinnostus ja sitoutuneisuus.

Kehittämisprosessin päättymisen jälkeen voisi olla vielä tapaaminen, jossa yhdessä käydään läpi, miten suunniteltuja kehittämiskohteita on viety eteenpäin.

Kehittämisprosessi edellyttää johdon sitoutumista.

Kehittämiskohteen tulee olla riittävän konkreettinen ja merkityksellinen.

## Lähteet

- Alhainen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O.-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2011) Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Cederström, K. & Nummela, T. (2011) Asiantuntijuutta vahvistamassa – yrittäjäosaamista aikuissosiaalityöhön. Teoksessa Aikuissosiaalityön menetelmällinen kehittäminen ja työhyvinvointi. (toim.) Väisänen R. Itä-Suomen yliopisto yhteiskuntatieteiden laitos. Saatavilla: <http://www.tekes.fi/ohjelmat/Tyke/Aineistot/Tykes+-ohjelman+raportit>. (Viitattu 2.9.2013).
- Eerola-Pennanen, P. (2011) Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja. (toim.) Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä: PS-kustannus, 233–245.
- Empowerment of Families with Children. Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö. Projektihakemus. 22.4.2010.
- Eksote (2013) Perhe- ja sosiaalipalvelut. Saatavilla: <http://www.eksote.fi/fi/perhejasosiaalipalvelut/maahanmuuttajat/varhaiskasvatus%20ja%20opetus/sivut/default.aspx> (Viitattu 9.8.2013).
- Kallio, A. & Sarvimäki, P. (2006) Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön suosituksia 2006:6.
- Jyväskylän koulutuskeskus (2011) Saatavilla: [www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi](http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi). (Viitattu 15.5.2013).
- Kivijärvi, T. (2011) Maahanmuuttajataustaisen lapsen ja perheen tukeminen. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja. (toim.) Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä: PS-kustannus, 246–259.
- Lappeenrannan seudun maahanmuutto-ohjelma 2008–2015. (2008) Lappeenrannan kaupunginkanslian julkaisuja 2008:2. Lastentarhanopettajaliitto. Täydennyskoulutusvelvoite. Saatavilla: [http://www.lastentarha.fi/portal/page?\\_pageid=535,474557&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.lastentarha.fi/portal/page?_pageid=535,474557&_dad=portal&_schema=PORTAL) (Viitattu 27.8.2013).
- Liebkind, K. (2000) Monikulttuurinen Suomi – etniset suhteet tutkimuksen valossa. Teoksessa Kun kulttuurit kohtaavat. (toim.) Liebkind, K. Helsinki: Gaudeamus/Oy Yliopistokustannus, 13–27.
- Murto, K. (2005) Prosessin johtaminen. Jyväskylä: Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.
- Nummela, T. & Tyyskä, E. (2007) Asiantuntijuuden kehittyminen täydennyskoulutusta ja työnohjausta yhdistämällä – kokemuksia ja reunaehtoja. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu, työnohjauksen erikoistumispalvelut, kehittämistehtävä.
- Paavola, H. & Talib, M. (2010) Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Paunonen-Ilmonen, M. Työnohjaus. Saatavilla: [www.sued-m.com/yleista](http://www.sued-m.com/yleista). (Viitattu 15.5.2013).
- Punkanen, T. (2009) Työnohjaus muutoksen moottorina. Hämeenlinna: Tammi.
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982.
- Suomen Työnohjaajat ry. Saatavilla: [www.suomentyonohjaajat.fi/](http://www.suomentyonohjaajat.fi/). (Viitattu 10.9.2013).
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

### ■ Kirjallisuutta venäläisestä kulttuurista:

Parikka, O. (2011) Äiti-Venäjän aapinen. Ateena Kustannus Oy. Porvoo.

Alava, O. (2011) Venäläinen tapakulttuuri. Perinteitä ja nykypäivää. Suomi-Venäjä- seura. Helsinki.

Salmenniemi, S. & Rotkirch, A. (2008) Suhteiden Venäjä. Gaudeamus. Helsinki.

Korhonen, E. (2007) Venäläiset perheet ja seksuaalisuus murroksessa. Väestöliitto. Helsinki.

Jäppinen, M., Hurtig, J & Törrönen, M. (2007) Arjen polkuja ja kohtaamisia. Venäläistaustaiset maahanmuuttajat ja palvelujärjestelmä Kaakkois-Suomessa. Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö. Empathos-projekti.

Pöllänen, P. (2013) Hoivan rajat - venäläiset maahanmuuttajanaiset ja yllirajainen perhehoiva. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D57/2013.

Pöllänen, P. (2005) Miehen paikka perheessä - venäläisten maahanmuuttajanaisten kokemuksia miehen paikasta perheessä Venäjällä ja Suomessa. Siirtolaisuus - Migration 32 (1), 1–9.

Liebkind, K., Mannila, S, Jasinskaja-Lahti, I, Jaakkola, M, Kyntäjä, E & Reuter, A. (2004) Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen. Gaudeamus. Helsinki.

## ■ Kirjallisuutta maahanmuuttajatyöstä:

Alitolppa-Niittamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (2013) Olemme muuttaneet – ja kotoutumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Väestöliitto. Vaasa.

Alitolppa-Niittamo, A., Söderlig, I. & Fågel, S. (2005) Olemme muuttaneet: Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Väestöliitto. Helsinki.

Ekholm, E & Salmenkangas, M. (2008) Puhumalla paras. Sisäasiainministeriö. Helsinki.

Räty, M. (2002) Maahanmuuttaja asiakkaana. Tammi. Helsinki.

Väestöliiton monikulttuurinen osaamiskeskus:  
[www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus)

## ■ Paikallisia linkkejä:

Kotka-opas venäjäksi: [http://www.kotka.fi/general/Uploads\\_files/Kotkaopasven.pdf](http://www.kotka.fi/general/Uploads_files/Kotkaopasven.pdf)

Koulutuskartta Etelä-Kymenlaakson suomen kielen ja kotouttamiskoulutuksista:  
[http://www.kotka.fi/general/Uploads\\_files/Koulutuskartta\\_syksy2013.pdf](http://www.kotka.fi/general/Uploads_files/Koulutuskartta_syksy2013.pdf)

Hyödyllisiä linkkejä maahanmuuttajille Etelä-Kymenlaakson alueella:  
[http://www.kotka.fi/general/Uploads\\_files/HyPa/mamu/Hyodyllisia\\_linkkeja\\_maahanmuuttajille.pdf](http://www.kotka.fi/general/Uploads_files/HyPa/mamu/Hyodyllisia_linkkeja_maahanmuuttajille.pdf)

Monikulttuurisen toimintakeskus Myllyn nettisivut: <http://www.mylly.eu/>

Rodnik ry:n nettisivut:  
[http://haminarodnik.com/component/option,com\\_frontpage/Itemid,1/lang,fi/](http://haminarodnik.com/component/option,com_frontpage/Itemid,1/lang,fi/)

## ■ Perheille tietoa venäjän kielellä

### **Yleistä tietoa Suomesta, Suomessa asumisesta ja peruspalveluista:**

<http://www.infopankki.fi/>

[http://www.mol.fi/mol/fi/00\\_tyonhakijat/04\\_maahanmuuttajien\\_palvelut/life\\_in\\_finland/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/04_maahanmuuttajien_palvelut/life_in_finland/index.jsp),

<http://www.kaapeli.fi/svs/linkit/alaotsikko11.htm>

<http://www.info-finlandia.ru/Public/Default.aspx>

### **Lastensuojelusta:**

[www.lastensuojelu.info](http://www.lastensuojelu.info)

### **Lapsen kielen kehityksen tukemisesta:**

<http://www.otakoppi-ohjelma.fi/sites/default/files/inline-files/otakoppi-neuvola-esite-final-ru-korvaava.pdf>

<http://www.cplol.eu/documents/finish/14-posters-about-developing-language/51-poster-in-russian.html>

### **Etuuksista:**

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210411124343AK?OpenDocument>

### **Oppaita lukuisista eri palveluista ja aiheista:**

<http://peda.net/veraja/kuopio/vasta/oppaat>

Lisäksi Suomen Venäjänkielisten Yhdistysten Liiton sivujen kautta voi tilata venäjänkielisiä materiaaleja: <http://www.faro.fi/>

Lisätiedot-osion on laatinut Eveliina Heino. Anita Novitsky, Reija Kuhlman-Keskinen, Saara Marjasvaara sekä Tuija Suikkanen-Malin ovat antaneet vinkkejä osion laatimiseen.



## KIRJOITTAJAT

**Eveliina Heino**, FM, YTM, sosiaalityöntekijä on työskennellyt Empowerment of Families with Children -hankkeessa suunnittelijana ja tutkijana. Hän on erityisesti kiinnostunut monikulttuuriseen sosiaalityön liittyvistä kysymyksistä ja valmistelee parhaillaan Helsingin yliopistoon sosiaalityön väitöskirjaa aiheena ”Venäläistäustaiset perheet palvelujärjestelmässä”. [eveliina.heino@helsinki.fi](mailto:eveliina.heino@helsinki.fi)

**Päivi Hännikäinen**, KM, on työskennellyt Empowerment of Families Children -hankkeessa projektipäällikkönä. Hän on erityisen kiinnostunut kansainvälisistä kehittämishankkeista ja monikulttuurisesta oppimisesta sekä opetuksen edellytyksistä. Hän on toiminut viimeisen kymmenen vuoden aikana useissa Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämisskeskus Palmenian Venäjäyhteistyöhankkeissa projektipäällikkönä. [paivi.hannikainen@helsinki.fi](mailto:paivi.hannikainen@helsinki.fi)

**Marja Katisko**, VTT, työskentelee tutkijana Kaupunkitutkimus- ja metropolipolitiikkaohjelman rahoittamassa tutkimushankkeessa Diakonia-ammattikorkeakoulussa Helsingissä. Tutkimuksessa tarkastellaan maahanmuuttajataustaisten perheiden lastensuojeluasiakkuutta. Hän on erityisesti kiinnostunut eri kulttuurien välisestä vuorovaikutuksesta ja monikulttuurisesta sosiaalityöstä. [marja.katisko@diak.fi](mailto:marja.katisko@diak.fi)

**Henna Kunelius** on sosionomi (AMK) -opiskelija Saimaan ammattikorkeakoulussa. Henna on toiminut Empowerment of Families with Children -hankkeen asiantuntijuusmallin toteutuksessa liittyen monikulttuurisen osaamisen vahvistamiseen varhaiskasvatuksessa. Henna tekee aiheesta myös opinnäytetyön Saimaan ammattikorkeakouluun. [henna.kunelius@student.saimia.fi](mailto:henna.kunelius@student.saimia.fi)

**Nadezda Kärmeniemi** on valmistunut psykologiksi Karjalan valtion pedagogisesta yliopistosta. Hän on työskennellyt suunnittelijana ja kulttuuritulkkina Empowerment of Families with Children -hankkeessa ja on kiinnostunut perhe-suhteisiin, lastensuojeluun ja monikulttuuriseen työhön liittyvistä kysymyksistä. [nadezda.karmeniemi@helsinki.fi](mailto:nadezda.karmeniemi@helsinki.fi)

**Tuija Nummela**, YTT, työnohjaaja, työskentelee sosiaalialan yliopettajana Saimaan ammattikorkeakoulussa. Hän on ollut Empowerment of Families with Children -hankkeessa mukana työyhteisöjen kehittämisessä. Tuijan väitöskirja käsittelee aikuissosiaalityön asiakkaan asemaa ja oikeuksia, ja hänen kiinnostuksensa kohteena on koulutuksen ja työnohjauksen yhdistäminen työyhteisöjen kehittämisessä. [tuija.nummela@saimia.fi](mailto:tuija.nummela@saimia.fi)

**Tuija Suikkanen-Malin**, YTM, sosiaalityöntekijä, sosiaalipsykologi on työskennellyt Empowerment of Families with Children -hankkeessa projektityöntekijänä Kymenlaakson ammattikorkeakoulun lehtorityönsä ohessa. Hänen erityinen kiinnostuksen kohteensa on lastensuojelun sijaishuolto ja yhteinen vanhemmuus, josta hänellä on valmis-  
teilla lisensiaattityö yhteisösosiaalityön erikoisalalle. Lisäksi hän on kiinnostunut tarinateatterista yhteisöllisenä toimintamuotona sekä käyttäjälähtöisestä palvelumuotoilusta.

[tuija.suikkanen-malin@kyamk.fi](mailto:tuija.suikkanen-malin@kyamk.fi)

**Maritta Törrönen**, VTT, on sosiaalityön professori Helsingin yliopiston sosiaalityeiden laitoksella. Hän on tutkimuksessaan kiinnostunut vastavuoroisuuden ja sosiaalisten suhteiden yhteiskunnallista hyvinvointia luovista vaikutuksista. Törrönen tarkastelee ihmisten arkielämää, sukupuoleen ja ikään liittyviä kysymyksiä, hyvinvointia sekä asiakkaiden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokemusta. [maritta.l.torronen@helsinki.fi](mailto:maritta.l.torronen@helsinki.fi)

**Teemu Vauhkonen**, valt. yo, projektitutkija, katsomusaineiden opettaja. Hänen erityisiä kiinnostuksen kohteitaan ovat lastensuojelu, hyvinvointi lapsiperheissä, työelämä ja maahanmuutto.

[teemu.vauhkonen@helsinki.fi](mailto:teemu.vauhkonen@helsinki.fi)

**Minna Veistilä**, VTL, perheterapeutti, yliopettaja on työskennellyt Empowerment of Families with Children -hankkeessa alueellisena projektikoordinaattorina Kymenlaaksossa toimipaikkana Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Hän on erityisesti kiinnostunut lasten ja perheiden hyvinvoinnista ja valmistelee parhaillaan Helsingin yliopistoon sosiaalityön väitöskirjaa aiheenaan "Well-being of Families with a Russian Background in South-Eastern Finland". [minna.veistila@kyamk.fi](mailto:minna.veistila@kyamk.fi)

**Risto Venäläinen** on toiminut Empowerment of Families with Children -hankkeessa alueellisena projektikoordinaattorina Etelä-Karjalassa toimipaikkana Saimaan ammattikorkeakoulu. Hän on toiminut useissa Venäjäyhteistyöhankkeissa yli kymmenen vuoden ajan. Eläkeiän lähestyessä noin vuoden päästä, kun tämä projekti loppuu, hänen kiinnostuksen kohteitaan ovat musiikki, purjehdus, matkailu ja lapsenlapset.

[risto.venalainen@saimia.fi](mailto:risto.venalainen@saimia.fi)

# Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä

Teoksessa käsitellään Empowerment of Families with Children -hankkeessa vuosina 2011–2014 kehitettyjä hyviä käytäntöjä. Hankkeen tavoitteina ovat olleet ehkäisevän perhetyön ja lapsiperheiden sosiaalipalveluiden käytäntöjen kehittäminen, lapsiperheiden hyvinvoinnin tukeminen sekä Venäjän ja Suomen palvelu- ja perhekulttuureita koskevan keskinäisen ymmärryksen lisääminen.

Kirjan artikkelit on kirjoitettu hankkeen kokemusten, palautteiden ja tutkimusten pohjalta, ja niissä esitellään näkökulmia, ideoita, kokemuksia ja käytäntöjä, joita on kehitetty hankkeen tavoitteiden mukaisesti.

Teos soveltuu sosiaali- ja kasvatusalan työntekijöille ja opiskelijoille sekä kaikille vastavuoroisista ja voimaannuttavista lähestymistavoista sekä monikulttuurisista kysymyksistä kiinnostuneille. Teos antaa uusia näkökulmia monikulttuurisen työn käytäntöön ja kehittämiseen sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla.

